

## Tilburg University

### Vervulde vacatures onder de loep genomen

van Ours, J. C.; Voogd-Hamelink, A.M.

*Publication date:*  
1988

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

van Ours, J. C., & Voogd-Hamelink, A. M. (1988). *Vervulde vacatures onder de loep genomen*. (OSA Werkdocument, W53). OSA.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



VERVULDE VACATURES  
ONDER DE LOEP GENOMEN

door  
J.C. van Ours  
A.M. de Voogd-Hamelink

Verslag van het tweede deel van een  
vacature-enquête bij  
middelgrote en grote ondernemingen



Katholieke Universiteit Brabant	
Bandnummer	0964494
Signatuur	SOC 19535/53

331

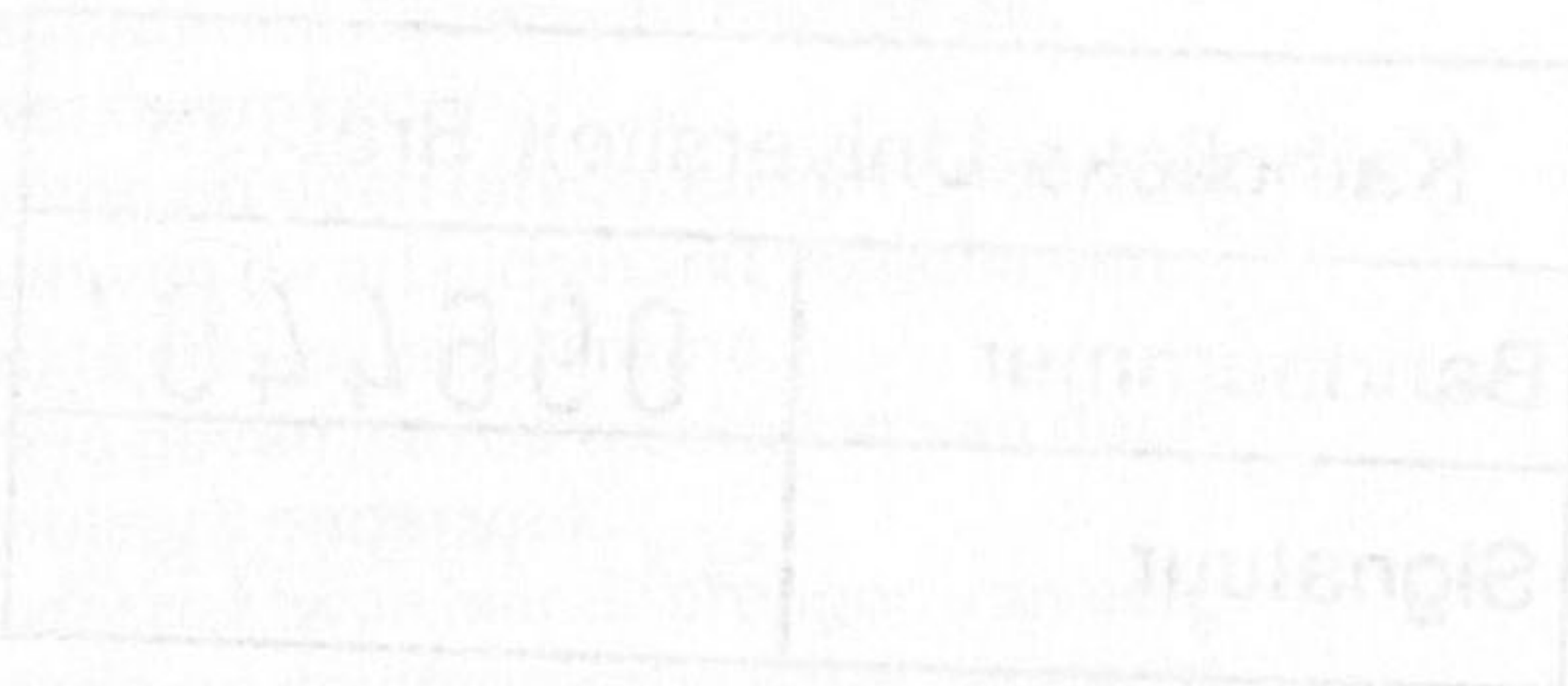
Dit werk terug te bezorgen uiterlijk op:	
1 0 JULI 1989	0 5 APR. 1994
2 2 DEC. 1989	
1 3 JUNI 1990	2 7 SEP. 1990
2 7 SEP. 1990	
5 OKT. 1990	8 MAART 1991
8 MAART 1991	
1/5 - 8 AUG. 1991	5 FEB. 1992
5 FEB. 1992	

BEPALING UIT HET REGLEMENT  
Een werk, dat iemand in bruikleen heeft, mag door hem in geen  
geval worden uitgeleend.

ument nr. W 53, augustus 1988.



Jan van Ours is momenteel werkzaam bij de Vrije Universiteit te Amsterdam, Vakgroep Algemene Economie. Hij verricht daarnaast werkzaamheden ten behoeve van de OSA. Marian de Voogd-Hamelink werkt bij de OSA.



Verkoopprijs f 17,50.

Exemplaren van deze uitgave zijn schriftelijk of telefonisch te bestellen bij Distributiecentrum Overheidspublikaties (DOP), Postbus 20014, 2500 EA Den Haag, telefoon 070 - 789 885 onder vermelding van afleveringsadres en ISBN nummer 90 346 1687 8.



## TEN GELEIDE

In toenemende mate wordt beseft dat aan de werking van de arbeidsmarkt een zelfstandige betekenis toekomt voor de allocatie van arbeid. De indicatoren voor dit functioneren lijken echter zwak ontwikkeld te zijn. Veelal wordt volstaan met gegevens over de omvang van openstaande vacatures, al dan niet gerelateerd aan data over werkloosheid. Daarmee worden slechts globale en soms zelfs misleidende indicaties gegeven. Aspecten als de duur van de vacatures, de wijze van vervulling, modaliteiten van aanpassing van de vraag naar arbeid aan het beschikbare aanbod zijn nog nauwelijks onderzocht. Het is daarom dat de dynamiek van de vraagkant van de markt slechts in beperkte mate betrokken kan worden bij de beoordeling van de werking van de arbeidsmarkt. Evenzo is het kwestieus of gangbare gegevens over de openstaande vraag wijzen op inertie aan de vraagkant van de markt, op ontoereikend aanbod dan wel op een combinatie van beide.

Deze situatie heeft de OSA aanleiding gegeven om afzonderlijk aandacht te besteden aan de structuur en dynamiek van de vacaturevervulling in de vorm van een vacature-enquête. Daarbij zijn bedrijven in twee fasen benaderd, waarbij zij in de eerste fase ondervraagd werden over openstaande vacatures en in de tweede fase (3 à 4 maanden later) is nagegaan of inmiddels in de vacature was voorzien en zo ja, op welke wijze. Over de resultaten van de eerste fase is gerapporteerd in augustus 1987 (1). Over de bevindingen van de eerste en tweede fase te zamen wordt in het onderhavige rapport verslag gedaan. Deze bevindingen leveren een aanzienlijk beter inzicht op in vragen als interne en externe vacaturevervulling, recrutering uit werkenden, werklozen en schoolverlaters, en de positie van mannen en vrouwen bij deze processen. Voorts zijn deze indicaties voor een aantal beroepsgroepen aangegeven, zodat beroepsspecifieke kenmerken aan het licht konden worden gebracht.

In het rapport wordt op enkele plaatsen gewezen op een specifiek probleem, namelijk of met het toenemen van de duur van een vacature de mogelijkheden voor het vervullen van deze vacature afnemen (de zogenaamde negatieve duurafhankelijkheid); tevens wordt daarbij gerefereerd aan een afzonderlijke analyse, welke inmiddels eveneens gereed is gekomen en gepubliceerd (2).

De bevindingen geven niet alleen inzicht in een terrein waarop nog veel onbekend is; zij geven ook aanleiding bepaalde stereotype opvattingen ter discussie te stellen of gangbare veronderstellingen te herzien. Zo is gebleken dat voor 40% van de nog openstaande vacatures geen sollicitanten komen opdagen.

Opmerkelijk is ook dat bij slechts weinig vacatures werkgevers bereid zijn tot het stellen van lagere eisen ten einde sneller in de vacature te voorzien. Klaarblijkelijk wacht men liever tot een goede kandidaat is gevonden.



Dit onderzoek ontleent zijn waarde zeker niet alleen aan de verrijking van inzichten in het functioneren van de arbeidsmarkt. Het levert ook veel materiaal op dat van praktisch belang is voor de personeelsvoorziening van bedrijven met name wat betreft de effectiviteit van wervingskanalen en de oorzaken van verschillen.

H.A. van Stiphout,  
directeur OSA.

- (1) J.C. van Ours, J.S. Hagens, A.M. de Voogd, Openstaande vacatures onder de loop genomen, OSA-voorstudie V 19, augustus 1987
- (2) J.C. van Ours, G. Ridder, Vacatureduren in de jaren tachtig, OSA-werkdocument W 54, augustus 1988



## INHOUDSOPGAVE

	<u>Blz.</u>
1. INLEIDING	1
2. DE OSA-VACATURE-ENQUÊTE DEEL 2	
2.1 Inleiding	4
2.2 Opzet en uitvoering van de enquête	5
2.3 Algemene uitkomsten	8
3. OPLEIDING EN WERKERVARING	
3.1 Opleiding	11
3.2 Werkervaring	16
3.3 Conclusies	19
4. ZOEKEN EN VINDEN	
4.1 Recruiteringskanalen	21
4.2 Sollicitanten	26
4.3 Nog openstaande vacatures nader bezien	30
4.4 Conclusies	33
5. VERVULLING VAN VACATURES	
5.1 Openstaande duur	35
5.2 Kans op vervulling van een vacature	39
5.3 Moeilijk vervulbare vacatures	43
5.4 Conclusies	46
6. NIEUWE WERKNEMERS NADER BEZIEN	
6.1 Dienstverband en inwerktijd	48
6.2 Mannen en vrouwen	50
6.3 Werklozen en schoolverlaters	54
6.4 Conclusies	59
7. SAMENVATTING EN CONCLUSIES	61
BIJLAGEN:	
1. De vragenlijst	
2. Gehanteerde classificaties	
3. Specificatie verklarende variabelen	
4. Logitanalyse	







## 1. INLEIDING

Om het inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen en de personeelsvoorziening van bedrijven in het bijzonder te vergroten, is in opdracht van de OSA een vacature-enquête gehouden onder een groot aantal bedrijven en instellingen. De OSA-vacature-enquête is verdeeld in twee fasen. In de eerste fase zijn bedrijven ondervraagd over hun openstaande vacatures. In de tweede fase, 3 à 4 maanden later, is nagegaan of en zo ja op welke wijze in deze vacatures is voorzien.

Het veldwerk voor de vacature-enquête is verricht door het onderzoeksbureau Indis uit Amsterdam. In de eerste fase zijn middelgrote en grote bedrijven benaderd met vragen over hun vacatures. Gevraagd is onder andere naar de eisen die bedrijven stellen aan de vervulling van hun vacatures, naar de kenmerken van de functies die worden aangeboden, naar de openstaande duur van de vacatures, naar het wervingsgedrag van de bedrijven, naar hun houding tegenover langdurig werklozen en naar de achtergrond van de vacatures die als moeilijk vervulbaar worden beschouwd. Enkele maanden nadat de enquête is gehouden zijn de bedrijven die eerder openstaande vacatures hadden opnieuw benaderd met vragen omtrent het al dan niet inmiddels vervuld zijn van de vacatures, de openstaande duur van de vervulde vacatures en de karakteristieken van de "nieuwe" werknemer (vragenlijst: zie bijlage 1). Van de eerste fase van de vacature-enquête is afzonderlijk verslag gedaan (1). In dit rapport worden de uitkomsten van de tweede fase van de vacature-enquête gepresenteerd.

Centraal in dit rapport staan twee elementen: de vergelijking met de resultaten van de eerste fase van de vacature-enquête en de relatie tussen de vacaturevervulling en het functioneren van de arbeidsmarkt. Wat betreft de uitkomsten van beide fasen van de vacature-enquête gaat het vooral om het vergelijken tussen de eisen die oorspronkelijk door de werkgever aan de vervulling van een vacature worden gesteld en de karakteristieken van de uiteindelijk aangenomen werknemer. Wat betreft de relatie met het functioneren van de arbeidsmarkt gaat het om de kans dat een vacature in een bepaalde tijdsperiode wordt vervuld, om de betekenis van het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature, om het wervingsgedrag van ondernemers en het succes dat zij daarbij boeken, en om de arbeidsmarktposities van werklozen en schoolverlaters versus werkenden en mannen versus vrouwen.

In dit rapport worden de resultaten van de vacature-enquête gepresenteerd in de vorm van kruistabellen met als voornaamste ingangen: economische sector, beroepsgroep en opleidingsniveau (2) (zie voor de gehanteerde classificaties bijlage 2). De resultaten worden weergegeven zonder dat de steekproefresultaten via ophoging op landelijk niveau zijn gebracht. In tegenstelling tot het rapport over de eerste fase van de vacature-enquête ligt in het onderhavige rapport het accent veel meer op het aangeven van structurele relaties dan op uitspraken met een landelijk representatief karakter. Het bestuderen van structurele relaties geschiedt mede



aan de hand van multivariate analyses, voornamelijk met behulp van een multinomiaal logitmodel (3). Als verklarende variabelen worden hierbij verschillendsoortige factoren gehanteerd:

- Vacaturekarakteristieken: beroepsgroep, opleidingsniveau, al dan niet werkervaring vereist, de aard van het aangeboden dienstverband;
- Arbeidsomstandigheden: al dan niet ploegendienst, onregelmatige werktijden, routinematig werk, vuil werk of werk met stank of lawaai;
- Bedrijfsspecifieke factoren: bedrijfsgrootte, al dan niet met het seizoen wisselend personeelsbestand, al dan niet personeelsafdeling, al dan niet bedrijfsinterne of bedrijfsexterne opleidingsvoorzieningen;
- Regionale factoren: urbanisatiegraad van de regio, werkloosheid in de provincie;
- Wervingsspecifieke factoren: plaatsing van een personeelsadvertentie, melding vacature bij het arbeidsbureau, het aantal sollicitanten en vacatures per functie en het feit of een vacature al dan niet als moeilijk vervulbaar werd beschouwd;
- Enquêtespecifieke factoren: openstaande duur van de vacature volgens de eerste enquête, tijd verstreken tussen eerste en tweede enquête.

Een samenvattend overzicht van de gehanteerde verklarende variabelen en de wijze waarop ze zijn gespecificeerd wordt gegeven in bijlage 3.

Met behulp van de multinomiale logitanalyses (zie bijlage 4) wordt nagegaan door welke factoren bepaald wordt wat het doorslaggevende wervingskanaal is via welke een nieuwe werknemer wordt aangenomen. Daarnaast wordt onderzocht welke factoren bepalen of een werkgever de aan de vervulling van een vacature gestelde opleidingseisen al dan niet aanpast. Tevens wordt nagegaan welke vacatures bij uitstek worden vervuld door werklozen en schoolverlaters alsmede door vrouwen. Met een binomiaal logitmodel wordt geanalyseerd welke factoren van invloed zijn op de kans dat een vacature in een bepaald tijdsbestek wordt vervuld en welke betekenis hierbij toegekend kan worden aan het van de werkgevers afkomstige criterium "moeilijk vervulbaar". Ook wordt geanalyseerd welke factoren de kans beïnvloeden dat er op een nog openstaande vacature geen enkele sollicitant is geweest. Daarnaast wordt met behulp van lineaire regressie nagegaan welke factoren het aantal sollicitaties beïnvloeden.

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt nogmaals ingegaan op de verschillende methoden volgens welke vacatures geregistreerd kunnen worden en worden vervolgens de opzet en uitvoering van het tweede deel van de OSA-vacature-enquête beschreven. Van de 580 ondernemingen waarvan een volledig ingevulde vragenlijst van de eerste ronde van de vacature-enquête beschikbaar was, hebben er 550 aan de tweede ronde van de enquête meegedaan. Er mag dus met 95% van een zeer hoge respons worden gesproken. Ten



slotte worden enkele algemene uitkomsten van de vacature-enquête gepresenteerd waarbij vooral aandacht wordt besteed aan het onderscheid tussen het al dan niet vervuld zijn van de vacature.

In hoofdstuk 3 wordt beschreven aan welke opleidings- en werkervaringseisen de nieuw aangetrokken arbeidskracht voldoet en hoe zich dit verhoudt tot de eisen die oorspronkelijk aan de vervulling van de vacatures werden gesteld. Wat betreft de werkervaring wordt hier weer een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke werkervaring. Tevens wordt ingegaan op de duur van de werkervaring.

In hoofdstuk 4 wordt het zoekgedrag van de ondernemingen beschreven met de daarbij geboekte resultaten. In eerste instantie wordt ingegaan op de belangrijkste recruteringskanalen en vervolgens op het aantal sollicitanten. Omdat voor een redelijk aantal nog openstaande vacatures zich geen enkele sollicitant heeft gemeld, worden ten slotte de nog openstaande vacatures nader bezien.

In hoofdstuk 5 komt de vervulling van de vacatures aan de orde. Eerst wordt ingegaan op de openstaande duur van de voltooide vacatures. Vervolgens worden de factoren aangegeven die de kans bepalen dat een vacature die tijdens de eerste meting openstond tijdens de tweede meting was vervuld. Ten slotte wordt nogmaals de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures in beschouwing genomen. Met het gehanteerde enquêtestramien is het namelijk mogelijk de betekenis "moeilijk vervulbaar" op zijn juiste waarde te beoordelen.

In hoofdstuk 6 worden de karakteristieken van de nieuwe werknemers en hun nieuwe baan nader bezien. Ingegaan wordt op de aard van hun dienstverband en hun benodigde inwerktijd. Tevens wordt aangegeven welke vacatures met name worden vervuld door werklozen en schoolverlaters en welke vooral door meer ervaren arbeidskrachten. Ook wordt ingegaan op de positie die vrouwen bij de vacaturevervulling innemen.

In hoofdstuk 7 worden de belangrijkste onderzoeksresultaten samengevat en enkele conclusies getrokken.

#### Noten bij hoofdstuk 1

- (1) J.C. van Ours, J.S. Hagens, A.M. de Voogd-Hamelink, Openstaande vacatures onder de loep genomen, OSA-voorstudie V 19, 's-Gravenhage, augustus 1987
- (2) Wanneer hier gesproken wordt van "ongeschoolden" worden bedoeld personen zonder een met succes voltooide vervolgopleiding
- (3) Hierbij is gebruik gemaakt van het door J.A. Doornik geschreven computerprogramma LOGITJD, ter beschikking gesteld door de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam. Daar waar de te verklaren variabele tweewaardig was, is de analyse verricht met behulp van het PC-programma Micro-TSP. Bij multinomiale logitanalyse is in verband met de benodigde rekentijd het aantal verklarende variabelen gereduceerd door eerst enkele binomiale logitanalyses uit te voeren.



## 2. DE OSA-VACATURE-ENQUETE DEEL 2

### § 2.1 Inleiding

De OSA-vacature-enquête is opgezet volgens een stramien waarin twee verschillende registratiemethoden worden gecombineerd, die normaliter alleen afzonderlijk worden toegepast. Volgens de eerste methode worden op een bepaald tijdstip openstaande vacatures geregistreerd, volgens de tweede methode vervulde vacatures in een bepaalde tijdsperiode. Volgens de eerste methode worden bestandsgegevens verzameld, volgens de tweede stroomgegevens.

Beide registratiemethoden hebben voor- en nadelen. Bij de registratie van een vacaturebestand geldt dat:

- er relatief veel langdurig openstaande vacatures worden aangetroffen;
- alleen onvoltooide vacatureduren kunnen worden vastgesteld;
- alleen informatie wordt verkregen omtrent de eisen die vooraf aan een vervulling van een vacature worden gesteld.

Bij de registratie van een vacaturestroom geldt dat:

- er relatief veel informatie over kort openstaande vacatures wordt verzameld; de kans op het aantreffen van langdurig openstaande vacatures en hiermee van knelpuntvacatures is klein;
- er een beroep wordt gedaan op het geheugen van de respondenten, hetgeen tot een vertekend beeld kan leiden;
- er een rationalisatie achteraf kan plaatsvinden, waardoor de karakteristieken van de nieuwe werknemer gelijk worden gesteld aan oorspronkelijk gestelde eisen aan de vacaturevervulling.

Vanwege deze uiteenlopende voor- en nadelen van beide registratiemethoden is door de OSA gekozen voor een alternatieve benadering, waarbij de voordelen van beide methoden worden gecombineerd. De OSA-vacature-enquête is hiertoe uitgevoerd in twee fasen. In de eerste fase zijn bedrijven ondervraagd over hun openstaande vacatures, onder andere over de openstaande duur en de eisen gesteld aan de vervulling van de betreffende vacature. In de tweede fase, die enkele maanden later is uitgevoerd, is dezelfde bedrijven gevraagd of hun in de eerste fase openstaande vacatures inmiddels zijn vervuld. En zo ja, hoe lang deze vacatures dan uiteindelijk hebben opengestaan en welke de karakteristieken zijn van de persoon die is aangenomen op de betreffende vacature.

De vacature-enquête is onder middelgrote en grote bedrijven gehouden, dat wil zeggen onder bedrijven met 10 of meer werknemers. Overheid en onderwijs, alsmede sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven zijn buiten beschouwing gebleven. De eerste fase van de vacature-enquête is gehouden in de periode 18 november 1986 - 15 januari 1987. De adressen voor dit onderzoek zijn betrokken van de N.V. Databank van de Kamers van Koophandel in Nederland. De adressen van ondernemingen en instellingen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening zijn ontleend



aan het Verenigingen- en Stichtingen Register, de overige adressen aan het Handelsregister.

De steekproef is gestratificeerd getrokken naar grootteklasse en economische activiteit. Bij de middelgrote ondernemingen werd een lagere steekproeffractie gehanteerd dan bij de relatief minder talrijke grote ondernemingen, om ook deze laatstgenoemde ondernemingen in voldoende mate in de steekproef vertegenwoordigd te hebben. Ook naar economische activiteit doen zich grote verschillen in aantallen bedrijven voor. Zo waren er in de handel, horeca en reparatie 13.500 middelgrote bedrijven en 1048 in de landbouw en visserij. In de handel, horeca en reparatie werd daarom een lagere steekproeffractie gehanteerd dan in de landbouw en visserij.

De bruto-steekproef bestond uit 2522 adressen, uiteindelijk hebben 1913 ondernemingen aan de eerste fase van de vacature-enquête meegewerkt. Van deze 1913 ondervraagde bedrijven hadden er 648 een of meer vacatures. Hiervan hebben er 580 meegewerkt aan de invulling van de volledige vragenlijst.

## § 2.2 Opzet en uitvoering van de enquête

De 580 bedrijven die bij de eerste fase van de vacature-enquête vacatures hadden en daarover informatie verschaften zijn in de periode 27 februari 1987 - 7 mei 1987 opnieuw benaderd met een vragenlijst ten einde opnieuw informatie te vergaren over de vacatures waarover in de eerste fase was gerapporteerd.

Van de 580 bedrijven hebben er 550 (!) meegewerkt aan de tweede fase van de vacature-enquête. Deze respons mag met 95% zeer hoog worden genoemd. Een overzicht van de deelname van de ondernemingen onderscheiden naar economische sector en grootteklasse wordt gegeven in tabel 2.1.

In de eerste fase van de vacature-enquête waren de vragen gespecificeerd niet volgens vacatures maar volgens functies. Indien een bedrijf bijvoorbeeld 5 vacatures voor typistes had, was er slechts sprake van 1 functie waarover vragen werden gesteld. Een bedrijf dat bijvoorbeeld 2 timmerlieden en 3 metselaars zocht werd ondervraagd over vacatures voor twee functies. Uiteraard werd ook het aantal vacatures per functie vastgesteld.

Een overzicht van de medewerking aan de vacature-enquête op vacatureniveau onderscheiden naar beroepsgroep wordt gegeven in tabel 2.2.



Tabel 2.1 Medewerking aan de OSA-vacature-enquête; aantal bedrijven onderscheiden naar economische sector en grootteklasse<sup>a)</sup>

<u>Sector</u>	Bedrijven met vacatures		Medewerking aan 2e fase	
	Middel- groot	Groot	Middel- groot	Groot
Metaalnijverheid	45	47	40	46
Overige nijverheid (excl. bouw)	42	43	41	42
Bouwnijverheid	26	24	26	22
Handel, horeca en reparatie	30	28	29	28
Transport, opslag en communicatie	24	38	23	35
Banken, verzekeringen, zakel. diensten	56	47	55	42
Gezondheidszorg, maatsch. diensten	21	35	19	33
Overige bedrijven	<u>41</u>	<u>33</u>	<u>40</u>	<u>29</u>
Totaal	285	295	273	277

a) Middelgroot: 10-100 werknemers  
Groot: 100 of meer werknemers

Tabel 2.2 Medewerking aan de OSA-vacature-enquête; aantal vacatures onderscheiden naar beroepsgroep

<u>Beroepsgroep</u>	Eerste fase	Tweede fase		
		Totaal	waarvan vervuld	vervuld; met volledige info
Verpleegkundigen	294	264	174	71
Syst.anal., autom. deskundigen	276	211	115	71
Overig wetensch. & vakspec.	499	338	198	147
Beleidsv. & hoger leidinggevend	120	89	55	48
Administratieve functies	659	415	343	303
Commerciële functies	221	207	151	136
Dienstverlenende functies	621	393	353	124
Metaal- & elek.techn.beroepen	569	433	275	220
Bouwvakarbeider	105	105	59	54
Overige beroepen	<u>1188</u>	<u>1153</u>	<u>826</u>	<u>340</u>
Totaal	4552	3608	2549	1514

Uit deze tabel blijkt dat de uitval op vacatureniveau aanmerkelijk groter is dan op bedrijfsniveau. De uitval op vacatureniveau bedraagt 21%. Dit verschil met de uitval op bedrijfsniveau is toe te schrijven aan de omstandigheid dat vooral bedrijven met in de



eerste fase veel openstaande vacatures geweigerd hebben aan de tweede fase mee te werken.

In tabel 2.2 is tevens weergegeven hoeveel vacatures vervuld bleken te zijn tijdens de tweede meting. In totaal waren dit er 2549.

In de tweede fase van de vacature-enquête moest daar waar het vervulde vacatures betrof uiteraard per vacature worden gevraagd. Het is immers zeer waarschijnlijk dat vacatures voor één bepaalde functie door personen met verschillende karakteristieken worden vervuld, dan wel op een verschillend tijdstip worden vervuld. Dit betekent dat de hoeveelheid te registreren informatie in de tweede fase in principe aanzienlijk groter was dan in de eerste fase, omdat er redelijk wat vacante functies waren, waarvoor meer dan één vacature bestond.

Om enquête-technische redenen is per bedrijf het maximum aantal vervulde vacatures waarover informatie werd geregistreerd beperkt tot 12. Wanneer bedrijven meer dan 12 vervulde vacatures hadden, werd een aselechte steekproef getrokken van 12 vacatures uit het totale bestand aan vervulde vacatures van dat betreffende bedrijf.

Daarnaast is er een aantal bedrijven dat wel heeft aangegeven of de betreffende vacatures vervuld, nog openstaand of vervallen waren, maar niet een volledig ingevulde vragenlijst heeft opgeleverd met betrekking tot de vervulde vacatures.

Dit alles brengt met zich dat het aantal vervulde vacatures waarover volledige informatie beschikbaar is 1514 bedraagt, aanzienlijk minder dan het totaal aantal vervulde vacatures (2549). Een opsplitsing van deze vacatures naar beroepsgroep is weergegeven in tabel 2.2. Het zijn deze 1514 vervulde vacatures, waarover in hoofdzaak in deze studie wordt gerapporteerd.

In tabel 2.3 wordt weergegeven hoe groot de medewerking is aan de vacature-enquête, onderscheiden naar opleidingsniveau.

Tabel 2.3 Medewerking aan de OSA-vacature-enquête; aantal vacatures onderscheiden naar opleidingsniveau

<u>Minimaal vereist opleidingsniveau</u>	Eerste fase	Tweede fase		
		Totaal	waarvan vervuld	vervuld met volledige info
Basisonderwijs	535	420	334	141
Lager voortgezet onderwijs	800	671	536	154
Lager beroepsonderwijs	1213	972	655	449
Middelbaar alg. onderwijs	314	260	209	151
Middelbaar beroepsonderwijs	742	599	423	337
Hoger beroepsonderwijs	817	593	350	246
Universitair onderwijs	<u>111</u>	<u>83</u>	<u>40</u>	<u>34</u>
Totaal	4532	3608	2547	1512



### § 2.3 Algemene uitkomsten

Zoals eerder is aangegeven waren er van de 3608 oorspronkelijk openstaande vacatures 2549, dat wil zeggen 71%, vervuld bij de tweede meting. Nu is niet alleen het aandeel van de vervulde vacatures interessant maar ook de vraag in welke mate dit intern of extern is gebeurd. Ten aanzien van de niet-vervulde vacatures is het onderscheid tussen nog openstaand of vervallen relevant.

Een overzicht van de aandelen van de intern en extern vervulde nog openstaande en vervallen vacatures onderscheiden naar economische sector en grootteklasse wordt gegeven in tabel 2.4.

Tabel 2.4 Extern en intern vervulde, nog openstaande en vervallen vacatures, onderscheiden naar economische sector en grootteklasse (in %)

<u>Sector</u>	Extern ver- vuld	Intern ver- vuld	Nog open- staand	Ver- val- len	Totaal
<hr/>					
<u>Middelgrote ondernemingen</u>					
Metaalnijverheid	56	5	36	3	100
Overige nijverheid (excl. bouw)	54	9	29	8	100
Bouwnijverheid	54	2	33	11	100
Handel, horeca en reparatie	73	2	23	2	100
Transport, opslag en communicatie	87	4	9	-	100
Banken, verzekeringen, zakel. dnsten	69	8	20	3	100
Gezondheidszorg, maatsch. diensten	68	-	29	3	100
Overige bedrijven	65	1	33	1	100
Gemiddeld	63	5	28	4	100
<hr/>					
<u>Grote ondernemingen</u>					
Metaalnijverheid	63	5	25	7	100
Overige nijverheid (excl. bouw)	59	6	33	2	100
Bouwnijverheid	72	3	25	-	100
Handel, horeca en reparatie	69	7	23	1	100
Transport, opslag en communicatie	63	5	29	3	100
Banken, verzekeringen, zakel. dnsten	52	10	35	3	100
Gezondheidszorg, maatsch. diensten	66	5	21	8	100
Overige bedrijven	80	9	10	1	100
Gemiddeld	64	7	25	4	100
<hr/>					

Uit deze tabel blijkt dat zich in het algemeen tussen middelgrote en grote ondernemingen weinig verschillen voordoen. Van de openstaande vacatures is ongeveer 65% extern vervuld, 5% intern vervuld, 25% nog openstaand en 5% vervallen.

Binnen de middelgrote ondernemingen doen zich tussen sectoren aanzienlijke verschillen voor. In de nijverheid is het gemiddelde aandeel van de extern vervulde vacatures 55%, in de sector



"transport, opslag en communicatie" 87% en in de sector "handel, horeca en reparatie" 73%. In de bouwnijverheid is het aandeel van de vervallen vacatures met 11% relatief groot.

Ook binnen de grote ondernemingen doen zich verschillen voor tussen sectoren, zij het dat deze anders zijn dan voor de middelgrote ondernemingen. Bij de grote ondernemingen hebben de bouwnijverheid met 72% en de overige bedrijven met 80% extern vervulde vacatures een relatief gunstig resultaat en de "banken, verzekeringen, zakelijke diensten" met 52% een relatief ongunstig resultaat.

Een soortgelijk overzicht als voor de sectoren is voor de beroepsgroepen weergegeven in tabel 2.5.

Tabel 2.5 Extern en intern vervulde, nog openstaande en vervallen vacatures; onderscheiden naar beroepsgroep (in %)

<u>Beroepsgroep</u>	Extern ver- vuld	Intern ver- vuld	Nog open- staand	Ver- val- len	Totaal
Verpleegkundigen	61	5	23	11	100
Syst.anal., autom. deskundigen	52	2	41	5	100
Overig wetensch. & vakspec.	52	7	39	2	100
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	48	13	35	3	100
Administratieve functies	73	10	14	3	100
Commerciële functies	63	10	25	2	100
Dienstverlenende functies	82	8	8	2	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	60	3	23	14	100
Bouwwakarbeider	55	1	40	4	100
Overige beroepen	66	5	27	2	100
Gemiddeld	65	6	25	4	100

Naar beroepsgroep onderscheiden doen zich grote verschillen voor. Zo bedraagt het aandeel van de extern vervulde vacatures voor systeemanalysten, automatiseringsdeskundigen, overige wetenschappelijke en vakspecialisten en voor bouwvakarbeiders slechts 52-55%, terwijl dat voor administratieve beroepen 72% is en voor dienstverlenende functies 82%.

Het aandeel van de vervallen vacatures is relatief groot voor de beroepsgroepen verpleegkundigen en metaal- en elektrotechnische beroepen.

Naar minimaal vereist opleidingsniveau, zoals dat werd aangegeven in het eerste deel van de vacature-enquête, is een overzicht van de uitkomsten van de tweede enquête weergegeven in tabel 2.6.



Tabel 2.6 Extern en intern vervulde, nog openstaande en vervallen vacatures; onderscheiden naar opleidingsniveau (in %)

<u>Minimaal vereist opleidingsniveau</u>	Extern ver-vuld	Intern ver-vuld	Nog open-stand	Ver-val-len	Totaal
Basisonderwijs	76	4	17	3	100
Lager voortgezet onderwijs	77	3	20	0	100
Lager beroepsonderwijs	61	6	24	9	100
Middelbaar algemeen onderwijs	68	13	12	7	100
Middelbaar beroepsonderwijs	64	7	26	3	100
Hoger beroepsonderwijs	51	8	38	3	100
Universitair onderwijs	46	2	50	2	100
Gemiddeld	65	6	25	4	100

Uit deze tabel blijkt ondermeer dat het aandeel van de extern vervulde vacatures afneemt met het opleidingsniveau. Van de vacatures voor ongeschoolden en personen met lager voortgezet onderwijs was 77% extern vervuld, van de vacatures voor universitair opgeleiden slechts 46%. Een opvallende "uitbijter" in dit opzicht is het aandeel van de extern vervulde lbo-vacatures, dat 61% bedraagt, lager dan de 64% van de mbo-vacatures.

Wat betreft de aandelen van de intern vervulde en vervallen vacatures lijkt er geen systematisch verband te bestaan met het opleidingsniveau. Dit betekent dat het aandeel van de nog openstaande vacatures toeneemt met het opleidingsniveau: van de vacatures voor ongeschoolden staat 17% nog open, van die voor hoger opgeleiden 50%. Een "uitbijter" is in dit geval het aandeel van de nog openstaande vacatures voor personen met middelbaar algemeen onderwijs dat met 12% aan de zeer lage kant is.

De opsplitsing van de vacatures in extern vervulde, intern vervulde, nog openstaande en vervallen vacatures is op zich inzichtelijk. Bedacht dient echter te worden dat aan de geconstateerde verschillen tussen sectoren, beroepsgroepen en minimaal vereiste opleidingsniveau niet zonder meer conclusies kunnen worden verbonden omtrent verschillen in snelheid waarmee vacatures worden vervuld. De vacatures verschillen immers ook qua openstaande duur, zoals gemeten in de eerste fase, terwijl er zich bovendien voor de vacatures verschillen kunnen voordoen in het tijdsverschil tussen de beide fasen van de vacature-enquête. Zonder nadere analyse zijn genoemde gegevens van tabel 2.4-2.6 dan ook meer illustratief voor de wijze waarop de tweede fase van de vacature-enquête is gestructureerd dan voor verschillen in problemen ten aanzien van de vacaturevervulling.

Op het verschil tussen vervulde en niet-vervulde vacatures in termen van de kans dat een vacature wordt vervuld, wordt teruggekommen in hoofdstuk 5. Daar wordt op grond van multivariate analyses aangegeven door welke factoren genoemde kans wordt beïnvloed.



### 3. OPLEIDING EN WERKERVARING

#### § 3.1 Opleiding

Een duidelijke conclusie die aan de uitkomsten van de eerste fase van de vacature-enquête werd verbonden is het grote belang van opleidingseisen. Het is daarom interessant te bezien of en in hoeverre de nieuw aangetrokken werknemers voldeden aan de oorspronkelijk gestelde eisen. In tabel 3.1 wordt hiervan een samenvattend overzicht gegeven.

Tabel 3.1 Minimaal vereist opleidingsniveau bij de vacature en het opleidingsniveau van de aangetrokken werknemer (in %)

<u>Opleiding</u>	Minimaal vereist bij vac.	Aangetrokken werknemer	Verschil
Basisonderwijs	8,5	5,2	-3,3
Lager voortgezet onderwijs	10,2	10,0	-0,2
Lager beroepsonderwijs	29,9	34,6	4,7
Middelbaar algemeen onderwijs	10,0	8,3	-1,7
Middelbaar beroepsonderwijs	22,6	22,7	0,1
Hoger beroepsonderwijs	16,5	16,9	0,4
Universitair onderwijs	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>0,0</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

In het algemeen bestaan er geen grote verschillen tussen het minimaal vereiste opleidingsniveau bij de vacature en het opleidingsniveau van de aangetrokken werknemer. Mbo- en hbo-vacatures en vacatures op universitair niveau hebben vrijwel eenzelfde aandeel bij de vacatures als bij de bijbehorende nieuwe werknemers. Op lager niveau valt op dat er meer lbo-ers zijn aangenomen dan oorspronkelijk gevraagd, wat vooral ten koste lijkt te gaan van personen met alleen basisonderwijs of personen met een middelbaar algemeen vormende opleiding. Uit tabel 3.1 komen alleen de uitkomsten van de veranderingen per saldo tot uitdrukking. In tabel 3.2 is duidelijker af te lezen of en zo ja, in welke richting opleidingseisen zijn bijgesteld.

Uit deze tabel blijkt dat gemiddeld genomen voor 70% van de vervulde vacatures de opleidingseisen qua niveau overeenstemmen met de kwalificaties van de nieuwe werknemers. Daar waar de gevraagde en beschikbare opleidingsniveaus van elkaar verschillen, houden de afwijkingen naar boven en beneden elkaar vrijwel in evenwicht: voor 16% van de vacatures is een hoger opgeleide werknemer in dienst genomen, voor 14% een lager opgeleide.



Tabel 3.2 Minimaal vereist opleidingsniveau bij de vacature en de veranderingen daarin ten opzichte van de aangetrokken werknemer (in %)

<u>Minimaal vereist opleidingsniveau</u>	<u>Opleidingsniveau aangetrokken werknemer</u>				
	-----				
	Gelijk		Lager	Hoger	Totaal
	-----	----- <sup>a)</sup>			
	zelfde richting	andere richting			
Basisonderwijs	29	0	0	71	100
Lager voortgezet onderwijs	40	25	5	30	100
Lager beroepsonderwijs	80	5	7	8	100
Middelbaar algemeen onderwijs	31	30	25	14	100
Middelbaar beroepsonderwijs	60	7	21	12	100
Hoger beroepsonderwijs	73	0	21	6	100
Universitair onderwijs	50	0	50	0	100
Gemiddeld	61	9	14	16	100

a) van beroeps- naar algemeen vormend onderwijs en vice versa.

Er doen zich opmerkelijke verschillen voor tussen gevraagd en geaccepteerd opleidingsniveau. Zo is van de vacatures voor ongeschoolden slechts voor 30% inderdaad iemand met alleen basisonderwijs aangenomen. Het zijn vooral lbo-ers die de plaatsen van ongeschoolden hebben ingenomen. Op vacatures die openstonden voor personen met algemeen vormend onderwijs zijn veel personen met beroepsonderwijs genomen: in veel gevallen is aan lbo-ers de voorkeur gegeven boven mavo-ers en aan mbo-ers de voorkeur boven havo/vwo-ers. Verder komt een "uitwisseling" tussen een mavo-er vragen en een havo/vwo-er aannemen en vice versa regelmatig voor.

Voor vacatures op mbo- en hbo-niveau worden de eisen relatief vaker naar beneden dan naar boven aangepast. Voor zowel mbo- als hbo-vacatures geldt dat ongeveer 15% wordt vervuld door resp. lbo-ers en mbo-ers. Voor universitaire vacatures geldt zelfs dat de helft van de vacatures wordt vervuld door iemand met een lager - veelal hbo - opleidingsniveau.

Dat het aandeel van de universitaire vacatures zoals weergegeven in tabel 3.1 nauwelijks verschilt van het aandeel van de academici in de nieuwe werknemers komt omdat 6% van de hbo-vacatures vervuld wordt door academici.

Voor zover aan tabel 3.2 een conclusie met een algemene strekking kan worden verbonden is het dat voor vacatures op lager niveau de opleidingseisen naar boven en op hoger niveau naar beneden worden bijgesteld. Hierbij dient men wel bedacht te zijn op de zogenaamde "regressie naar het midden": vacatures op het laagste niveau kunnen alleen naar boven worden bijgesteld en niet naar beneden; voor vacatures op academisch niveau geldt het omgekeerde. Wanneer de resultaten weergegeven in tabel 3.1 worden meegewogen,



dan geldt wel dat op lager niveau de eisen per saldo naar boven worden bijgesteld, maar dat hiervan op hoger niveau geen sprake is.

Een overzicht van de veranderingen in de opleidingseisen onderscheiden naar beroepsgroep wordt gegeven in tabel 3.3.

Tabel 3.3 Veranderingen in de opleidingseisen; onderscheiden naar beroepsgroep

<u>Beroepsgroep</u>	<u>Opleidingsniveau aangetrokken werknemer</u>			
	Gelijk	Lager	Hoger	Totaal
Verpleegkundigen	72	15	13	100
Syst.anal., autom. deskundigen	74	13	13	100
Overig wetensch. & vakspec.	66	15	19	100
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	72	15	13	100
Administratieve functies	64	18	18	100
Commerciële functies.	72	13	15	100
Dienstverlenende functies	55	9	36	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	82	13	5	100
Bouwvakarbeider	88	8	4	100
Overige beroepen	73	12	15	100
Gemiddeld	71	14	15	100

Hieruit blijkt dat er tussen de beroepsgroepen relatief weinig verschillen bestaan. Bij dienstverlenende functies worden de opleidingseisen relatief vaak aangepast, vooral in opwaartse richting. Bij bouwvakarbeiders en metaal- en elektrotechnische beroepen vindt relatief weinig aanpassing van de opleidingseisen plaats en wanneer dit het geval is, is de aanpassing vooral in neerwaartse richting.

Om na te gaan of er aan de aanpassing van de opleidingseisen een systematiek ten grondslag ligt, is een multinomiale logitanalyse uitgevoerd. Ten aanzien van de te verklaren variabele worden drie mogelijkheden onderscheiden:

1. De opleiding van de nieuwe werknemer is hoger dan oorspronkelijk werd vereist;
2. De opleiding van de nieuwe werknemer is gelijk aan hetgeen oorspronkelijk werd vereist;
3. De opleiding van de nieuwe werknemer is lager dan oorspronkelijk werd vereist.

De opleidingseisen van vacatures op het laagste opleidingsniveau kunnen niet naar beneden toe bijgesteld worden, evenmin als die op het hoogste opleidingsniveau naar boven toe bijgesteld kunnen worden. Vacatures op het laagste en hoogste (vereiste) opleidingsniveau zijn daarom in de analyse buiten beschouwing gelaten. Na verwijdering van de vacatures waarover de informatie niet volledig was bleven er voor de analyse 901 vervulde vacatures over. Vooral door het ontbreken van informatie over vacatureduren



moesten nogal wat vacatures uit het analysebestand worden verwijderd.

Een overzicht van de gemiddelde waarden van de verklarende variabelen wordt gegeven in tabel 3.4.

Tabel 3.4 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van het al dan niet aanpassen van het vereiste opleidingsniveau

	Totale steekproef	Opleidingsniveau		
		Hoger	Gelijk	Lager
METELEC	0,150	0,045	0,171	0,137
BOUWVAK	0,048	0,000	0,060	0,029
ERVAR	0,673	0,712	0,654	0,727
STNKLW	0,140	0,054	0,174	0,050
BEDGR	371	389	360	411
SEIZOEN	0,133	0,117	0,140	0,115
PZAKEN	0,638	0,685	0,645	0,568
CURSUS	0,707	0,748	0,713	0,647
EXTCURS	0,817	0,856	0,807	0,835
WLHPRO	14,0	14,0	14,0	14,1
ADVER	0,624	0,613	0,634	0,583
ODUUR	2,07	1,69	2,13	2,06
DUURV	1,93	2,09	1,93	1,78
DNSTVB	0,541	0,541	0,527	0,604
MVV	0,391	0,315	0,410	0,360
Aantal waarnemingen	901	111	651	139

Uit deze tabel blijkt dat de verschillen in de gemiddelde waarden van de verklarende variabelen tussen de drie onderscheiden mogelijkheden niet zo groot zijn. Uitzonderingen zijn wat dit betreft bijvoorbeeld de beroepsgroepen metaal- en elektrotechnici en bouwvakkers, en het werk met stank of lawaai. Bij aanpassing van de opleidingseisen, ongeacht in welke richting, zijn metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakkers ondervertegenwoordigd, hetgeen ook geldt voor werk met stank of lawaai. Vacatures waaraan een vast dienstverband is verbonden zijn oververtegenwoordigd wanneer de opleidingseisen naar beneden zijn aangepast.

In grote lijnen is het patroon van tabel 3.4 terug te vinden in de schattingsresultaten die zijn weergegeven in tabel 3.5.



Tabel 3.5 Schattingsresultaten multinomiale logitanalyse  
aanpassing opleidingseisen; afgeleiden van kansen naar  
verklarende variabelen

	Opleidingsniveau		
	Hoger	Gelijk	Lager
METELEC	-0,130 (2,4)*	0,099 (1,7)	0,032 (0,8)
BOUWVAK	-1,545 (0,11)	1,417 (0,1)	0,128 (0,0)
ERVAR	0,020 (0,8)	-0,050 (1,4)	0,030 (1,1)
STNKLW	-0,085 (1,7)	0,260 (3,9)*	-0,175 (3,1)*
BEDGR	-0,000 (0,1)	-0,000 (1,1)	0,000 (1,7)
SEIZOEN	0,020 (0,6)	-0,017 (0,3)	-0,003 (0,1)
PZAKEN	0,003 (0,1)	0,072 (1,9)	-0,075 (2,5)*
CURSUS	-0,016 (0,5)	0,068 (1,8)	-0,052 (1,8)
EXTCURS	0,035 (1,0)	-0,075 (1,7)	0,040 (1,2)
WLHPRO	-0,001 (0,2)	0,000 (0,0)	0,001 (0,2)
ADVER	0,000 (0,0)	0,018 (0,6)	-0,019 (0,7)
ODUUR	-0,017 (2,0)*	0,018 (1,8)	-0,001 (0,1)
DUURV	0,021 (2,2)*	-0,005 (0,4)	-0,016 (1,4)
DNSTVB	-0,005 (0,2)	-0,036 (1,1)	0,042 (1,6)
MVV	-0,021 (0,8)	0,035 (1,0)	-0,014 (0,5)

\* Significant op 5% niveau  
Tussen haakjes: t-waarden

Blijkens deze tabel zijn er slechts weinig variabelen die een significante invloed uitoefenen op de betreffende kansverdeling. Bij vacatures voor metaal- en elektrotechnische beroepen worden opleidingseisen minder vaak naar boven bijgesteld. Opleidingseisen voor vacatures voor werk met stank of lawaai worden minder aangepast dan andere vacatures.

Bedrijven met een afdeling personeelszaken zijn minder snel geneigd de opleidingseisen naar beneden toe bij te stellen en houden meer dan bedrijven zonder zo'n afdeling vast aan de gestelde opleidingseisen. Wellicht hangt dit samen met een formeler wervingsgedrag van bedrijven met een afdeling personeelszaken, waarin minder plaats is voor een neerwaartse aanpassing van opleidingseisen teneinde de vervulling van de vacature te bespoedigen.

Wat betreft de invloed van de openstaande duur van de vacatures zijn de resultaten verrassend. De invloed van het duurverschil is anders dan verwacht mocht worden. Het duurverschil is het verschil in tijd tussen het moment waarop de eerste enquête werd gehouden - en dus de opleidingseisen werden vastgesteld - en het moment waarop de vacature werd vervuld. Verwacht mocht worden dat naarmate het duurverschil groter werd, bedrijven eerder geneigd



zouden zijn de opleidingseisen in neerwaartse richting aan te passen, teneinde de openstaande duur te bekorten. Het tegenovergestelde blijkt evenwel het geval te zijn. Naarmate het duurverschil groter is neemt de kans dat de opleidingseisen neerwaarts zijn aangepast af en de kans op bovenwaartse aanpassing toe. Blijkbaar is er geen sprake van een eenzijdige causale relatie die loopt van duur naar aanpassing van opleidingseisen. Ook het omgekeerde kan het geval zijn. Voor sommige vacatures lijkt namelijk gekozen te zijn voor een langduriger zoeken, waardoor men in staat was iemand te vinden met meer opleiding dan oorspronkelijk was gevraagd. Groot zijn de verschillen in vacatureduren evenwel niet. Algemeen geldt dat de schattingsresultaten teleurstellend zijn.

### § 3.2 Werkervaring

Uit de eerste fase van de vacature-enquête is gebleken dat naast opleiding werkervaring van groot belang is. Een overzicht van de bij de vacatures vereiste werkervaring en de werkervaring van de aangetrokken werknemers is weergegeven in tabel 3.6.

Tabel 3.6 Vereiste werkervaring en de werkervaring van de aangetrokken werknemer (in %)

Werkervaring	Vereist bij vacature	Aangetrokken werknemer	Verschil
Geen	35,9	23,7	-12,2
Algemeen	14,1	24,3	10,2
Specifiek	<u>50,0</u>	<u>52,0</u>	<u>2,0</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

Uit deze tabel blijkt dat er gemiddeld genomen qua specifieke werkervaring weinig verschil is tussen vacatures en aangetrokken werknemers. Wat betreft de algemene werkervaring bestaat er een duidelijk verschil: er zijn aanzienlijk meer nieuwe werknemers met algemene werkervaring dan er vacatures waren waarvoor dit vereist was, hetgeen ten koste is gegaan van de vacatures waarvoor geen werkervaring vereist was. Blijkbaar is voor een aanzienlijk deel van deze laatstgenoemde vacatures toch een persoon met (algemene) werkervaring aangenomen.

Een meer gedetailleerd beeld van de veranderingen in de werkervaringseisen wordt gegeven in tabel 3.7.



Tabel 3.7 Vereiste werkervaring en de veranderingen daarin ten opzichte van de aangetrokken werknemer (in %)

Vereiste werkervaring	Werkervaring aangetrokken werknemer			
	Geen	Algemeen	Specifiek	Totaal
Geen	38	31	31	100
Algemeen	17	36	47	100
Specifiek	15	17	68	100
Gemiddeld	24	24	52	100

Uit deze tabel blijkt dat vooral de eisen met betrekking tot specifieke werkervaring relatief sterk zijn gehandhaafd: voor bijna 70% van de vacatures waarvoor iemand met specifieke werkervaring is gevraagd is die ook inderdaad aangetrokken. Van de vacatures waarvoor werkervaring werd vereist is slechts voor 15% een persoon aangenomen zonder werkervaring, terwijl omgekeerd voor ruim 60% van de vacatures waarvoor geen werkervaring vereist was wel iemand met werkervaring is aangenomen. Werkervaring is blijkbaar een gunstige kwalificatie voor werknemers om te concurreren om de vacatures op de arbeidsmarkt. Een overzicht van de veranderingen in de werkervaringseisen onderscheiden naar beroepsgroep wordt gegeven in tabel 3.8.

Tabel 3.8 Veranderingen in de werkervaringseisen; onderscheiden naar beroepsgroep (in %)

Beroepsgroep	Werkervaring	
	Gevraagd % werknemers zonder werkervaring	Niet-gevraagd % werknemers met werkervaring
Verpleegkundigen	25	40
Syst.anal., autom. deskundigen	6	28
Overig wetensch. & vakspec.	18	67
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	4	100
Administratieve functies	15	62
Commerciële functies	15	80
Dienstverlenende functies	13	63
Metaal- & elek.techn.beroepen	16	78
Bouwvakarbeider	17	83
Overige beroepen	17	65
Gemiddeld	15	63

Zoals ook al in de vorige tabel is aangegeven, blijkt hieruit dat voor 15% van de vacatures waarvoor werkervaring was gevraagd een



werknemer zonder werkervaring is aangenomen. Naar beroepsgroep onderscheiden blijkt er wat dit betreft in het algemeen weinig differentiatie te bestaan. Relatief weinig aanpassing van werkervaringseisen naar beneden heeft plaatsgevonden voor systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen en beleidsvoerend en hoger leidinggevend personeel, relatief veel voor verpleegkundigen.

Indien voor de vacatures geen werkervaring vereist was is voor 63% toch een werknemer met werkervaring aangenomen. Relatief weinig aanpassing heeft wat dit betreft plaatsgevonden voor verpleegkundigen en systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen, relatief veel voor commerciële functies, metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakarbeiders.

Voor het geheel van de vacatures geldt dat voor 54% de eisen overeenstemmen met de kwalificaties van de werknemers, voor 14% is specifieke werkervaring verwisseld voor algemene of omgekeerd, voor 22% is geen werkervaring vereist, maar wel gekregen en voor 10% is wel werkervaring vereist maar niet gekregen.

Wat betreft de werkervaring is niet alleen het onderscheid tussen algemeen of specifiek van belang, maar ook de duur van de vereiste werkervaring. Een overzicht van vacature-eisen en werknemerskwalificaties in termen van duur van de werkervaring is weergegeven in tabel 3.9.

Tabel 3.9 Duur van de vereiste werkervaring bij vacatures en aangetrokken werknemers (in %)

Duur werkervaring	Vereist bij vacature	Aangetrokken werknemer	Verschil
Geen	35,9	23,7	-12,2
0-1 jaar	18,9	14,3	-4,6
1-3 jaar	27,4	23,4	-4,0
3+ jaar	<u>17,8</u>	<u>38,6</u>	<u>20,8</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

Duidelijk komt uit deze tabel naar voren dat de duur van de werkervaring van de aangetrokken werknemers aanzienlijk langer is dan oorspronkelijk gesteld voor de vervulling van de vacatures. Voor 18% van de vacatures werd een werkervaring van meer dan drie jaar vereist, terwijl van de aangetrokken werknemers bijna 40% aan deze eis voldoet.

Een overzicht van de verandering in de vereiste duur van de werkervaring wordt gegeven in tabel 3.10.



Tabel 3.10 Duur van de vereiste werkervaring bij de vacature en de veranderingen daarin ten opzichte van de aangetrokken werknemer (in %)

Duur vereiste werkervaring	Duur werkervaring aangetrokken werknemer				
	Geen	0-1 jaar	1-3 jaar	3+ jaar	Totaal
Geen	39	17	26	18	100
0-1 jaar	23	27	24	26	100
1-3 jaar	15	9	28	48	100
3+ jaar	5	2	13	80	100
Gemiddeld	23	14	24	39	100

Uit deze tabel blijkt dat in elke - behalve uiteraard de bovenste - duurklasse hogere eisen aan de duur van de werkervaring zijn gesteld. Wanneer bijvoorbeeld 1-3 jaar werkervaring vereist was werd deze eis in 24% van de gevallen naar beneden en in 48% van de gevallen naar boven toe bijgesteld.

Duidelijk blijkt ook dat daar waar hoge eisen aan de duur van de werkervaring worden gesteld, deze slechts in beperkte mate naar beneden worden bijgesteld. Van de vacatures waarvoor meer dan 3 jaar werkervaring werd vereist, is ook voor 80% een werknemer met deze kwalificatie aangenomen.

### § 3.3 Conclusies

In dit hoofdstuk is beschreven of en zo ja op welke wijze, de aan de vervulling van vacatures gestelde opleidings- en ervaringseisen in de loop der tijd zijn bijgesteld. Uit deze beschrijving is naar voren gekomen dat voor 30% van de vacatures een werknemer is aangenomen met een van de vacature afwijkend opleidingsniveau, waarbij afwijkingen naar boven en beneden elkaar ongeveer in evenwicht hielden. Wel geldt dat op lager niveau per saldo de opleidingseisen naar boven zijn bijgesteld. Bij dienstverlenende functies worden de opleidingseisen relatief vaak aangepast, vooral in opwaartse richting. Bij bouwvakarbeiders en metaal- en elektrotechnische beroepen vindt relatief weinig aanpassing van de opleidingseisen plaats en wanneer dit het geval is, is de aanpassing vooral in neerwaartse richting.

Ten aanzien van de werkervaring is aangegeven dat hierin in de loop der tijd een bijstelling naar boven heeft plaatsgevonden: nieuwe werknemers blijken vaker en over meer werkervaring te beschikken dan oorspronkelijk voor de vervulling van de vacatures vereist was.

Dit laatste is een opmerkelijke constatering, omdat werkervaring iets is waar bijvoorbeeld veel werklozen niet of nauwelijks over beschikken. Zoals dan ook zal blijken in hoofdstuk 6 is het belangrijkste deel van de nieuwe werknemers afkomstig van een andere baan, met de daaraan verbonden werkervaring. Blijkbaar



is de baan-baan mobiliteit dermate belangrijk voor het vervullen van vacatures dat bedrijven er per saldo in slagen meer ervaren werknemers aan te trekken dan oorspronkelijk werd beoogd.

Ten aanzien van de aanpassing van opleidingseisen is een multivariate analyse uitgevoerd teneinde de determinanten hiervan te kunnen bepalen. De resultaten van deze analyse waren evenwel teleurstellend. Wellicht is het ook zo, dat er een wisselwerking bestaat tussen aanpassen van opleidings- en aanpassen van ervaringseisen. Het zou zo kunnen zijn dat het verlagen van opleidingseisen gepaard gaat met het opschroeven van werkervaringseisen en vice versa. Enige indicatie van dit verschijnsel kan ontleend worden aan tabel 3.11.

Tabel 3.11 Opleidings- en werkervaringseisen (in %)

<u>Opleidingseisen</u>	<u>Werkervaring</u>		
	Gevraagd niet gekregen	Overig	Totaal
Verlaagd	2	12	14
Overig	7	79	86
Totaal	9	91	100

Hieruit blijkt dat voor slechts 2% van de vervulde vacatures zowel opleidings- als ervaringseisen naar beneden zijn bijgesteld en dat voor 80% van de vacatures aan zowel opleidings- als werkervaringseisen is voldaan. Toch zijn deze gegevens niet meer dan indicatief omdat de duur van de werkervaring niet in beschouwing is genomen. Eerst wanneer dit wordt gedaan kan een goed beeld worden gegeven van de mate waarin concessies worden gedaan aan oorspronkelijk gestelde opleidings- en werkervaringseisen en van de mate waarin een afruil tussen beide plaatsvindt.



#### 4. ZOEKEN EN VINDEN

##### § 4.1 Recruteringskanalen

Ondernemingen kunnen verschillende wervingsmethoden hanteren om hun vacatures vervuld te krijgen. In het eerste deel van de OSA-vacature-enquête zijn vooral vragen opgenomen over werving via personeelsadvertenties en via het melden van de vacatures bij het arbeidsbureau. Hiernaast is ook gevraagd of ondernemingen gebruik hebben gemaakt van interne werving, werving van nieuwe krachten via het eigen personeel of via relaties, selecteren uit krachten die zelf om werk vragen, werving bij school of opleiding of werving via het uitzendbureau.

Een veel gehanteerd onderscheid is dat tussen formele en informele recruteringskanalen. Tot informele recruteringskanalen worden gerekend de werving via het eigen personeel en relaties, alsmede de selectie uit sollicitaties. Deze laatste wordt niet altijd als wervingsmethode beschouwd, omdat hierbij het initiatief niet ligt bij het bedrijf. Informele recruteringskanalen kunnen redelijk effectief zijn zowel voor het bedrijf als voor de sollicitant. De sollicitant kan zich door de informele contacten een gedetailleerd oordeel vormen over de sociale situatie binnen het bedrijf. Voor het bedrijf geldt dat men betere informatie verkrijgt over de sollicitant en dat een informele wervingsmethode betrekkelijk goedkoop is. Formele recruteringskanalen betreffen personeelsadvertentie, arbeidsbureau, school/opleiding en uitzendbureau.

In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de intensiteit waarmee de verschillende wervingsmethoden werden gehanteerd.

Tabel 4.1 Wervingsmethoden en belangrijkste recruteringskanalen  
(in % van het aantal vacatures)

Wervingsmethode	Werving	Belangrijkste recruteringskanaal		
		Mannen	Vrouwen	Gemiddeld
Personeelsadvertentie	67	47	57	50
Melding bij het arb.bureau	51	7	7	7
Intern	51	9	8	8
Via eigen personeel	47	5	3	4
Via open sollicitaties	47	9	7	8
Via relaties	31	7	1	6
Bij school/opleiding	31	1	0	1
Uitzendbureau	30	8	14	10
Anders	12	7	3	6
Totaal		100	100	100



Uit deze tabel blijkt dat bij de werving verreweg het meest gebruik is gemaakt van personeelsadvertenties: voor 2 op de 3 vacatures is dit het geval. Ongeveer de helft van de vacatures wordt aangemeld bij het arbeidsbureau. Andere wervingsmethoden worden blijkens tabel 4.1 eveneens vrij regelmatig toegepast. Informele wervingskanalen worden voor een derde tot de helft van de vacatures gebruikt.

In het tweede deel van de vacature-enquête is gevraagd via welk kanaal de nieuwe werknemer in contact is gekomen met het bedrijf. Indien dit er meer dan één waren, is gevraagd welk kanaal naar het inzicht van de respondent het belangrijkste kanaal is geweest. Hiervan wordt eveneens een overzicht gegeven in tabel 4.1, waarbij tevens nog een onderscheid naar geslacht wordt gemaakt van de nieuwe werknemer. Tussen mannen en vrouwen doen zich qua recruiteringskanaal belangrijke verschillen voor. Vrouwen worden vaker dan mannen gerecruteerd via formele wervingskanalen: 21% van de mannen is via informele wervingskanalen gerecruteerd tegen slechts 11% van de vrouwen. Vrouwen blijken vooral vaker via personeelsadvertenties en uitzendbureaus aan een nieuwe baan te komen.

Een onderscheid van de belangrijkste recruiteringskanalen naar beroepsgroep en opleidingsniveau wordt gegeven in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Belangrijkste recruiteringskanalen onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau (in %)

	Arb. bur.	Pers. adv.	Int. wer- ving	In- for- meel	Uit- zend- bur.	O- ve- rig	To- taal
<hr/>							
<u>Beroepsgroep</u>							
Verpleegkundigen	4	69	11	12	0	4	100
Syst.anal., autom. deskundigen	3	73	6	8	1	9	100
Overig wetensch. & vakspec.	1	59	10	19	5	6	100
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	0	54	15	19	2	10	100
Administratieve functies	8	52	13	7	17	3	100
Commerciële functies	3	57	14	0	3	13	100
Dienstverlenende functies	10	50	5	18	14	3	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	17	40	1	22	12	8	100
Bouwvakarbeider	11	24	0	56	0	9	100
Overige beroepen	6	43	8	26	11	6	100
<hr/>							
<u>Opleidingsniveau</u>							
Basisonderwijs	3	37	8	24	18	10	100
Lager voortgezet onderwijs	7	46	14	13	18	2	100
Lager beroepsonderwijs	12	41	7	24	10	6	100
Middelbaar algemeen onderwijs	7	53	13	12	13	2	100
Middelbaar beroepsonderwijs	5	56	7	18	7	7	100
Hoger beroepsonderwijs	2	62	9	13	2	12	100
Universitair onderwijs	2	63	0	18	2	15	100
Gemiddeld	7	50	8	19	10	6	100



Hieruit blijkt dat zich onderscheiden naar beroepsgroep grote verschillen voordoen. Het arbeidsbureau is als recruteringskanaal vooral van belang voor metaal- en elektrotechnische beroepen, op enige afstand gevolgd door bouwvakarbeiders en dienstverlenende functies. Personeelsadvertenties zijn van overwegend belang voor systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen en verpleegkundigen: ruim 70% van de nieuwe werknemers in deze beroepsgroepen is gerecruteerd via een personeelsadvertentie. De interne werving neemt een relatief belangrijke plaats in bij de beleidsvoerende en hoger leidinggevende functies alsmede de commerciële en administratieve functies, terwijl informele recruteringskanalen van groot belang zijn voor de bouwvakarbeiders: 56% van de nieuwe werknemers in deze beroepsgroep is gerecruteerd via een informeel recruteringskanaal. Het uitzendbureau als recruteringskanaal ten slotte is relatief belangrijk voor administratieve en dienstverlenende functies.

Ook naar opleidingsniveau doen zich verschillen voor in de mate waarin de onderscheiden recruteringskanalen een rol spelen. Zo is het arbeidsbureau vooral van belang voor lbo-vacatures en neemt het belang van de personeelsadvertentie toe met het opleidingsniveau: 37% van de nieuwe ongeschoolde werknemers is gerecruteerd via een personeelsadvertentie tegenover ruim 60% voor nieuwe werknemers op hbo- of universitair niveau. De betekenis van het uitzendbureau als wervingskanaal neemt af met het opleidingsniveau, terwijl er geen eenduidige relatie lijkt te bestaan tussen opleidingsniveau en interne of informele werving. Voor nieuwe werknemers op lager voortgezet of middelbaar algemeen niveau is de interne werving relatief belangrijk, hetgeen voor ongeschoolde en lbo-ers geldt voor de informele werving.

Om na te gaan of en in hoeverre er van een systematiek in het met succes gebruiken van bepaalde wervingskanalen sprake is, is een multinomiale logitanalyse toegepast, waarbij de kans op het gebruik van een bepaald recruteringskanaal als te verklaren variabele is gehanteerd. Hierbij zijn vijf mogelijkheden onderscheiden: arbeidsbureau, personeelsadvertentie, interne werving, informele werving en uitzendbureau. Zoals aangegeven in hoofdstuk 1 worden bij de analyse verschillendsoortige verklarende variabelen gehanteerd: vacaturekarakteristieken, arbeidsomstandigheden, alsmede bedrijfsspecifieke, regionale, wervingsspecifieke en enquêtespecifieke factoren. Een overzicht van de gehanteerde verklarende variabelen en de gemiddelde waarden in elk van de vijf toestanden wordt gegeven in tabel 4.3.

Uit deze tabel komen duidelijke verschillen naar voren tussen de gemiddelde waarden van veel variabelen in de onderscheiden mogelijkheden qua recruteringskanaal. Deze verschillen leiden er ook toe dat er een redelijk aantal significante effecten worden gevonden, zoals blijkt uit tabel 4.4: ongeschoolden worden relatief vaker via informele wervingskanalen aangenomen en relatief minder vaak via advertenties of het uitzendbureau. Voor personen met een uitgebreid lager algemene opleiding geldt juist het omgekeerde: deze worden relatief vaker via een advertentie of een uitzendbureau gerecruteerd en relatief minder vaak informeel. Het vragen van werkervaring beïnvloedt de kans dat de recrutering via de interne



Tabel 4.3 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van het belangrijkste wervingskanaal

	Totale steekpr.	Arbeids- bureau	Adver- tentie	Intern	Infor- meel	Uitz. bureau
OPL1	0,073	0,093	0,060	0,065	0,123	0,038
OPL2	0,118	0,148	0,133	0,076	0,042	0,225
ERVAR	0,654	0,611	0,632	0,772	0,658	0,675
BEDGR	385	227	414	516	364	201
SEIZOEN	0,135	0,148	0,108	0,098	0,219	0,150
PZAKEN	0,638	0,463	0,673	0,772	0,561	0,550
WLHPRO	13,9	14,3	13,8	14,6	13,9	14,1
ODUUR	2,04	1,88	2,09	1,71	2,26	1,64
DUURV	1,86	1,75	1,83	1,93	1,88	1,95
DNSTVB	0,545	0,537	0,571	0,750	0,481	0,300
MVV	0,385	0,333	0,406	0,293	0,465	0,200
Aantal waarnemingen	930	54	517	92	187	80

arbeidsmarkt succesvol is in positieve zin; hetgeen eveneens geldt in geval een vast dienstverband wordt aangeboden. Beide invloeden liggen nogal voor de hand: indien een werknemer via de interne arbeidsmarkt wordt gerecruteerd, is de kans groot dat hij of zij al over een vast dienstverband beschikt en over werkervaring.

De grootte van de onderneming beïnvloedt de kans dat de werknemer is aangenomen via het uitzendbureau significant negatief. De kans op elk van de andere recruiteringskanalen wordt niet significant beïnvloed door de bedrijfsgrootte. Wanneer de richting van de invloed als indicatief wordt genomen, geldt dat grotere bedrijven relatief minder recruter via het arbeidsbureau en relatief meer via advertenties, informele kanalen en de interne arbeidsmarkt. Bedrijven met een PZ-afdeling nemen relatief minder werknemers aan via informele kanalen dan bedrijven zonder zo'n afdeling.

Dat vooral kleinere bedrijven gebruik maken van het arbeidsbureau bij het aannemen van werknemers blijkt ook duidelijk uit tabel 4.3. De gemiddelde grootte van bedrijven die via het arbeidsbureau personeel hebben aangenomen is 227, bij het aannemen via advertenties bijvoorbeeld is dat 414.

Bedrijven met een met het seizoen wisselend personeelsbestand nemen relatief vaker een werknemer via informele recruiteringskanalen, hetgeen ten koste gaat van personeel aannemen via advertenties. Wellicht gaat het hier om een jaarlijks terugkerend recruiteringspatroon waarbij het vaste patroon zich bij uitstek leent voor informele recruiting.



Tabel 4.4 Schattingsresultaten multinomiale logit belangrijkste wervingskanaal; afgeleiden van kansen naar verklarende variabelen

	Arbeidsbureau	Advertentie	Intern	Informeel	Uitzendbureau
OPL1	0,009 (0,3)	-0,081 (1,1)	0,030 (0,8)	0,096* (2,0)	-0,062 (1,3)
OPL2	0,014 (0,6)	0,137* (2,2)	-0,014 (0,4)	-0,195* (3,1)	0,057* (2,2)
ERVAR	-0,012 (0,7)	-0,040 (1,1)	0,066* (2,7)	-0,020 (0,6)	0,005 (0,3)
BEDGR	-0,000 (1,0)	0,001 (1,6)	0,000 (1,4)	0,000 (1,4)	-0,001* (2,4)
SEIZOEN	0,005 (0,2)	-0,15* (2,2)	0,012 (0,3)	0,108* (2,9)	-0,010 (0,4)
PZAKEN	-0,033 (1,8)	0,032 (0,8)	0,043 (1,7)	-0,047 (1,5)	0,005 (0,2)
WLHPRO	0,007 (1,6)	-0,027* (2,6)	0,021* (3,5)	-0,002 (0,2)	0,001 (0,1)
ODUUR	-0,002 (0,4)	0,016 (1,5)	-0,016 (2,0)	0,006 (0,8)	-0,005 (0,7)
DUURV	-0,005 (0,7)	-0,004 (0,2)	0,005 (0,6)	-0,005 (0,4)	0,008 (1,0)
DNSTVB	0,008 (0,5)	0,015 (0,4)	0,087* (3,6)	-0,037 (1,3)	-0,072* (3,5)
MVV	-0,009 (0,5)	0,057 (1,5)	-0,036 (1,5)	0,054 (1,8)	-0,067* (2,7)

\* Significant op 5%-niveau  
Tussen haakjes: t-waarden



Het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature beïnvloedt de kans dat het aannemen via het uitzendbureau heeft plaatsgevonden significant negatief. De moeilijk vervulbaarheid beïnvloedt de kansen op de overige recruiteringskanalen niet significant. Het teken van de recruiteringskanalen advertentie en informeel is positief, dat van intern en arbeidsbureau negatief. Voor zover op basis hiervan een conclusie kan worden getrokken is het dat de oplossing voor moeilijk vervulbare vacatures relatief vaker via personeelsadvertenties en informele recruiteringskanalen wordt gezocht dan via de andere recruiteringskanalen.

Voor het gegeven dat de regionale werkloosheidsgraad positief samenhangt met de kans op interne aanneemkanalen en negatief met het succesvol gebruiken van de personeelsadvertentie kan geen afdoende verklaring worden gegeven.

De openstaande duur ten slotte beïnvloedt de kansverdeling over de verschillende externe recruiteringskanalen niet of nauwelijks.

Wanneer de onderscheiden recruiteringskanalen afzonderlijk in behandeling worden genomen, ontstaat het volgende beeld wat betreft de kans op het succesvol gebruik:

#### Personeelsadvertentie

- positief: uitgebreid lagere opleiding vereist, grotere bedrijven, moeilijk vervulbare vacatures
- negatief: seizoensbedrijven, provinciale werkloosheid

#### Interne arbeidsmarkt

- positief: werkervaring vereist, afdeling PZ, provinciale werkloosheid, vast dienstverband aangeboden
- negatief: moeilijk vervulbare vacatures

#### Informele kanalen

- positief: geen scholing vereist, moeilijk vervulbare vacature, seizoensbedrijven
- negatief: uitgebreid lagere opleiding vereist, afdeling PZ

#### Uitzendbureau

- positief: uitgebreid lagere opleiding vereist
- negatief: grotere bedrijven, vast dienstverband aangeboden, moeilijk vervulbare vacatures

#### Arbeidsbureau

- positief: provinciale werkloosheid
- negatief: afdeling PZ

### § 4.2 Sollicitanten

Een belangrijke indicator voor het succes van de werving door ondernemingen is het aantal sollicitanten dat zich voor een vacature aanmeldt. Dit is niet meer dan een ruwe indicator. Enerzijds kunnen op een vacature veel sollicitaties binnenkomen waarvan slechts een klein deel bruikbaar is voor het bedrijf,



anderzijds kunnen tussen betrekkelijk weinig sollicitanten veel goede kandidaten zitten.

Uit de enquête blijkt, dat er per vacature gemiddeld 5,8 sollicitanten zijn geweest, terwijl er per vacature 2,3 sollicitatiegesprekken hebben plaatsgevonden (1). Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor inmiddels alle vacatures waren vervuld en functies waarvoor geen of slechts enkele vacatures vervuld waren. Dit onderscheid is van belang om na te kunnen gaan of er een relatie bestaat tussen de snelheid waarmee een vacature wordt vervuld en het aantal sollicitanten voor die vacature.

Tussen het aantal sollicitanten en de snelheid van vacaturevervulling kan in beginsel een tweezijdige relatie bestaan:

1. Hoe meer sollicitanten per vacature des te sneller is deze vacature vervuld;
2. Hoe sneller een vacature is vervuld des te minder additionele wervingsinspanningen nodig zijn en des te minder sollicitanten de kans krijgen te reageren.

In tabel 4.5 wordt een overzicht gegeven van het aantal sollicitanten per vacature, waarbij onderscheiden wordt naar het al dan niet vervuld zijn. Hierbij zijn vacatures waarvoor zich meer dan 50 sollicitanten per functie aangemeld hadden buiten beschouwing gelaten, omdat enkele uitschieters anders te veel de gemiddelden zouden beïnvloeden.

Tabel 4.5 Aantal sollicitanten per functie en per vacature

	1 vacature/functie soll./vacature	meer vacatures/functie	
		soll./vacature	soll./functie
Extern vervuld	12,2	3,7	14,6
Intern vervuld	4,4	1,3	3,6
Nog openstaand	5,8	1,3	4,2
Vervallen	0,4	1,1	6,0
Gemiddeld	9,6	3,0	11,4

Duidelijk komt hieruit naar voren dat het aantal sollicitanten per vacature het grootst is bij de extern vervulde vacatures. Voor die functies waar slechts één vacature voor bestond, hebben zich 12,2 sollicitanten per vacature gemeld, terwijl dit bij de nog openstaande vacatures 5,8 was.

Het lage aantal sollicitanten per vacature bij de intern vervulde vacatures ligt voor de hand: het wervingsgedrag van de ondernemingen zal bij deze vacatures minder gericht zijn geweest op het aantrekken van externe sollicitanten dan bij andere vacatures. Ten aanzien van de vervallen vacatures is de reden van het geringe aantal sollicitanten minder duidelijk. Het is mogelijk dat het geringe aantal sollicitanten de reden is van het vervallen, maar



ook het omgekeerde is niet ondenkbaar: het aantal sollicitanten is gering, omdat de vacature is vervallen.

Uit tabel 4.5 komt in ieder geval naar voren dat de intern vervulde en vervallen vacatures een afzonderlijke positie innemen wat betreft het aantal sollicitanten. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt daarom het accent gelegd op de extern vervulde en nog openstaande vacatures.

In tabel 4.6 wordt een overzicht gegeven van het aantal sollicitanten per extern vervulde of nog openstaande vacature, onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau.

Tabel 4.6 Aantal sollicitanten per extern vervulde of nog openstaande vacature, onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau

	extern vervuld	nog openstaand
<hr/>		
<u>Beroepsgroep</u>		
Verpleegkundigen	8,9	2,4
Systeemanalysten/autom.deskundigen	5,2	7,5
Overig wetensch. & vakspecialisten	8,7	3,8
Beleidsvoerend & hoger leidinggevend	16,8	2,8
Administratieve functies	10,7	7,0
Commerciële functies	11,2	7,8
Dienstverlenende functies	4,4	0,2
Metaal- & elektrotechnische beroepen	6,0	2,5
Bouwvakarbeider	2,6	2,4
Overige beroepen	5,4	2,2
<u>Opleidingsniveau</u>		
Basisonderwijs	4,8	0,2
Lager voortgezet onderwijs	5,5	2,2
Lager beroepsonderwijs	4,3	2,2
Middelbaar alg. onderwijs	11,0	3,3
Middelbaar beroepsonderwijs	9,6	5,2
Hoger beroepsonderwijs	10,7	5,2
Universitair onderwijs	12,6	5,5
Gemiddeld	7,7	3,7
<hr/>		

Uit deze tabel blijkt dat er grote verschillen bestaan zowel naar beroepsgroep als naar opleidingsniveau. Opvallend is bijvoorbeeld dat voor nog openstaande vacatures voor dienstverlenende functies en ongeschoolden nagenoeg geen sollicitanten zijn geweest. Het aantal sollicitanten per vacature blijkt toe te nemen met het opleidingsniveau. Om na te gaan door welke factoren het aantal sollicitanten per functie wordt beïnvloed, is een lineaire regressie uitgevoerd. Hierbij zijn de vervallen en intern vervulde vacatures buiten beschouwing gebleven, evenals de vacatures met meer dan 30 sollicitanten. Dit laatste om te voorkomen dat de uitkomsten van de analyse te veel bepaald worden door extreme



waarden. De gemiddelde waarden van de te verklaren en de verklarende variabelen alsmede de schattingsresultaten zijn weergegeven in tabel 4.7.

Tabel 4.7 Variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse en resultaten analyse van het aantal sollicitanten per functie

<u>Variabele</u>	<u>Gemiddelde waarde</u>	<u>Sollicitanten</u>	
		<u>Coëfficiënt</u>	<u>t-waarde</u>
SOLLIC	8,1		
METELEC	0,118	0,54	0,6
BOUWVAK	0,032	-2,27	1,5
ERVAR	0,702	0,60	1,1
PLGDST	0,122	-1,30	1,6
ONRGLMT	0,169	0,27	0,4
ROUTINE	0,197	-0,74	1,2
STNKLW	0,099	-1,26	1,2
VUIL	0,083	1,35	1,2
DNSTVB	0,597	0,69	1,3
BEDGR <sup>a)</sup>	379	-0,88*	2,1
PZAKEN	0,611	0,05	0,1
SEIZOEN	0,115	0,01	0,0
CURSUS	0,640	1,74*	3,1
EXTCURS	0,814	-0,18	0,3
URBAN2	0,277	0,49	0,8
URBAN3	0,308	-0,55	0,9
WLHPRO	13,9	0,02	0,2
ARBBUR	0,405	-0,90	1,7
ADVER	0,605	3,34*	6,4
MVV	0,457	-2,73*	5,3
AANTAL	1,3	0,63*	4,8
Aantal waarnemingen	812		
Constante		5,07	
R <sup>2</sup>		0,109	

\* Significant op 5% niveau

a) Coëfficiënt x 1000

Uit deze tabel blijkt dat er een vijftal factoren is die een significante invloed uitoefenen op het aantal sollicitanten per vacature. De bedrijfsgrootte en het moeilijk vervulbaar geacht worden hebben een negatieve invloed. Bij grotere bedrijven melden



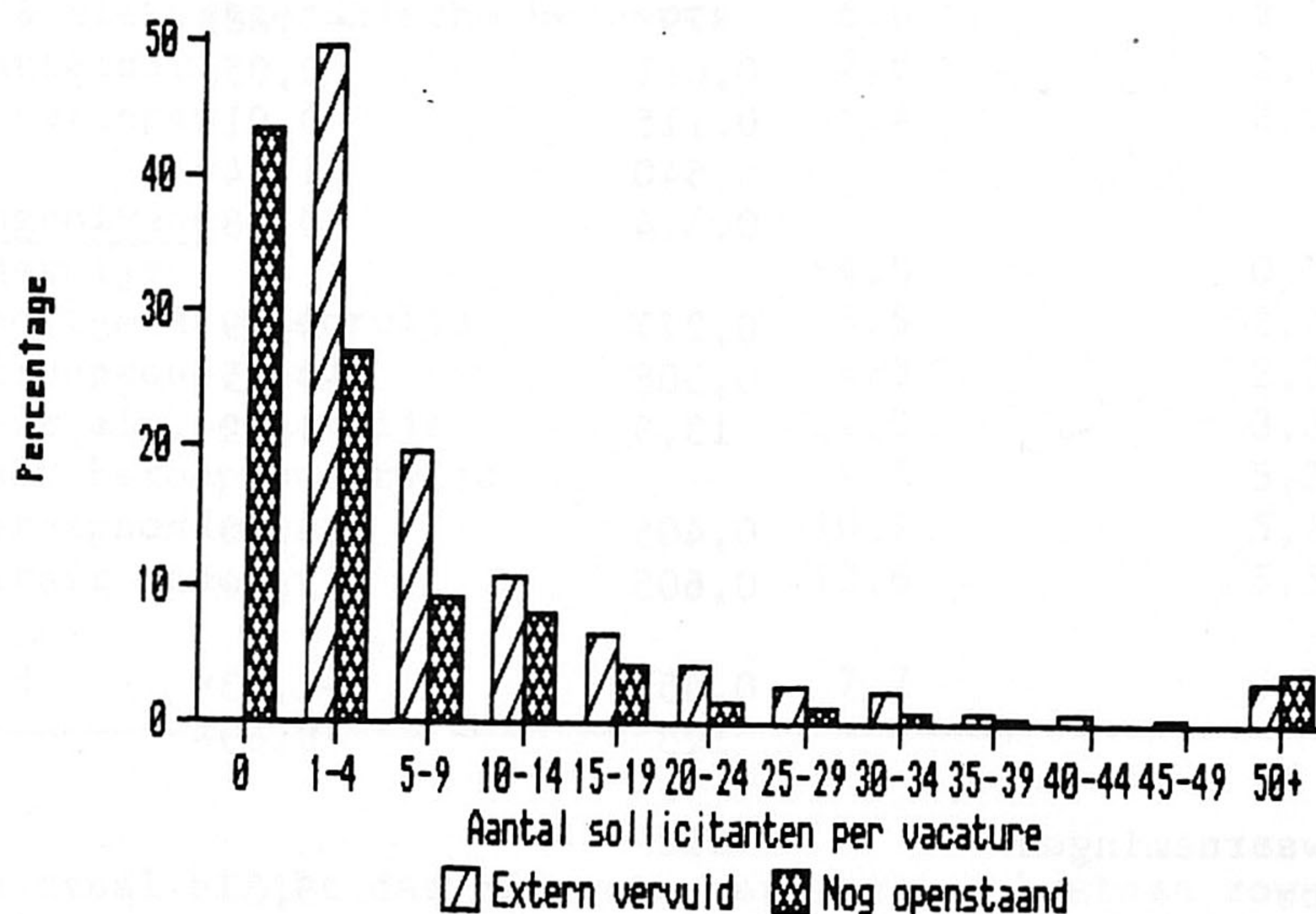
zich minder sollicitanten per vacature aan. Wanneer een vacature tijdens de eerste enquête als moeilijk vervulbaar werd omschreven, blijken er bij de tweede enquête gemiddeld genomen 2,7 sollicitanten per vacante functie minder te zijn geweest.

Een positieve invloed op het aantal sollicitanten gaat uit van het hebben van interne opleidingsvoorzieningen, het plaatsen van een personeelsadvertentie en het aantal vacatures per functie. Het plaatsen van een personeelsadvertentie levert bijvoorbeeld 3,3 sollicitanten per functie extra op.

#### § 4.3 Nog openstaande vacatures nader bezien

Voor een goed begrip van de problemen die bedrijven al dan niet ondervinden bij het aantrekken van sollicitanten voor hun vacatures, zijn niet alleen gemiddelde aantallen sollicitanten per vacature van belang zoals bijvoorbeeld is weergegeven in tabel 4.7. Gemiddelden kunnen namelijk sterk beïnvloed worden door extreme waarden. Een inzicht in de frequentieverdeling van het aantal sollicitanten per vacature is daarom evenzeer van belang. In figuur 4.1 wordt hiervan een overzicht gegeven.

Figuur 4.1 Frequentieverdeling van het aantal sollicitanten per extern vervulde of nog openstaande vacature (in %)



Uit deze figuur blijkt dat er bij ruim 40% van de nog openstaande vacatures geen enkele sollicitant is geweest. Anderzijds geldt ook dat voor ongeveer 20% van de nog openstaande vacatures meer dan 10 sollicitanten zijn geweest, zodat het nog openstaan van deze vacatures niet geheel kan worden toegeschreven aan het gebrek aan sollicitanten.



Een overzicht van het aantal sollicitanten per nog openstaande vacature onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau wordt gegeven in tabel 4.8.

Tabel 4.8 Aantal sollicitanten per nog openstaande vacature, onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau

	Sollicitanten			
	Geen	1-9	10 of meer	Totaal
<hr/>				
<u>Beroepsgroep</u>				
Verpleegkundigen	43	43	14	100
Syst.anal./autom.deskundigen	8	69	23	100
Overig wetensch. & vakspecialisten	26	57	17	100
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	37	47	16	100
Administratieve functies	45	21	34	100
Commerciële functies	21	43	36	100
Dienstverlenende functies	86	14	0	100
Metaal- & elektr.techn. beroepen	45	47	8	100
Bouwvakarbeider	20	40	40	100
Overige beroepen	59	21	20	100
<u>Opleidingsniveau</u>				
Basisonderwijs	88	12	0	100
Lager voortgezet onderwijs	82	9	9	100
Lager beroepsonderwijs	38	45	17	100
Middelbaar algemeen onderwijs	42	42	17	100
Middelbaar beroepsonderwijs	33	45	22	100
Hoger beroepsonderwijs	33	41	26	100
Universitair onderwijs	33	39	28	100
Gemiddeld	42	39	19	100

Hieruit blijkt dat het aandeel van de nog openstaande vacatures waarvoor geen sollicitanten zijn verschenen nogal uiteenloopt naar beroepsgroep. Voor bijvoorbeeld dienstverlenende functies bedraagt dit aandeel 86%. Voor systeemanalysten en automatiseringsdeskundigen is het bijna 10%.

Uit tabel 4.8 blijkt voorts dat het aandeel van de nog openstaande vacatures zonder sollicitanten afneemt met het opleidingsniveau. Voor 90% van de nog openstaande vacatures voor ongeschoolden is geen enkele sollicitant verschenen. Voor vacatures vanaf mbo-niveau geldt dat voor 1 op de 3 vacatures.

Om na te gaan of er een systematiek zit achter het ontbreken van sollicitanten voor sommige nog openstaande vacatures is een logitanalyse uitgevoerd, met het al dan niet opdagen van sollicitanten als te verklaren variabele.



De gemiddelde waarden van de verklarende variabelen in deze analyse zijn weergegeven in tabel 4.9; de resultaten van de logitanalyse in tabel 4.10.

Tabel 4.9 Gemiddelde waarden van de verklarende variabelen bij de logitanalyse wel/geen sollicitanten bij nog openstaande vacatures

	Totale steekproef	Geen solli- citanten	Wel solli- citanten
METELEC	0,136	0,216	0,094
ERVAR	0,769	0,745	0,781
BEDGR	418	400	428
PZAKEN	0,660	0,647	0,667
SEIZOEN	0,075	0,078	0,074
CURSUS	0,653	0,667	0,646
EXTCURS	0,826	0,784	0,850
URBAN2	0,306	0,235	0,344
URBAN3	0,313	0,255	0,344
WLHPRO	13,8	13,7	13,9
ARBBUR	0,397	0,412	0,390
ADVER	0,585	0,510	0,625
DNSTVB	0,599	0,569	0,615
MVV	0,633	0,628	0,635
VDUUR	7,10	6,72	7,36
AANTAL	1,476	1,647	1,385
Aantal waarnemingen	147	51	96



Tabel 4.10 Resultaten logitanalyse wel/geen sollicitanten bij nog openstaande vacatures

METELEC	-0,390	(0,5)
ERVAR	0,842	(1,3)
BEDGR	0,0003	(0,6)
PZAKEN	-0,168	(0,3)
SEIZOEN	-1,270	(1,1)
CURSUS	-0,190	(0,3)
EXTCURS	0,120	(0,1)
URBAN2	0,522	(0,8)
URBAN3	0,916	(1,4)
WLHPRO	0,450	(2,0)*
ARBBUR	-0,552	(1,0)
ADVER	0,990	(1,9)+
DNSTVB	-0,626	(1,1)
MVV	-0,042	(1,0)
VDUUR	0,186	(1,4)
AANTAL	-0,062	(0,4)
Constante	-8,070	

\* Significant 5% niveau + Significant 10% niveau  
Tussen haakjes: t-waarden

De resultaten van deze schattingen zijn teleurstellend. Alleen het provinciale werkloosheidspercentage en het plaatsen van een personeelsadvertentie hebben een significant positieve invloed op de kans dat er op de nog openstaande vacatures sollicitanten verschijnen. De invloed van het plaatsen van een personeelsadvertentie is nogal groot. Zonder personeelsadvertentie is de kans op sollicitanten 30%, met personeelsadvertentie is dat 70%.

#### § 4.4 Conclusies

De helft van de nieuwe werknemers is aangenomen via een personeelsadvertentie, 20% via informele kanalen, 10% via het uitzendbureau en 7% via het arbeidsbureau.

Uit een multinomiale logitanalyse blijkt dat ongeschoolden relatief vaker via informele wervingskanalen worden aangenomen en relatief minder vaak via advertenties of het uitzendbureau. Voor personen met een uitgebreid lager algemene opleiding geldt juist het omgekeerde: deze worden relatief vaker via een advertentie of een uitzendbureau gerecruteerd en relatief minder vaak informeel. Het vragen van werkervaring beïnvloedt de kans dat de werving via de interne arbeidsmarkt succesvol is in positieve zin; hetgeen eveneens geldt in geval een vast dienstverband wordt aangeboden.



De grootte van de onderneming beïnvloedt de kans dat de werknemer is aangenomen via het uitzendbureau significant negatief en bedrijven met een PZ-afdeling nemen relatief minder vaak werknemers aan via informele kanalen dan bedrijven zonder zo'n afdeling. Bedrijven met een met het seizoen wisselend personeelsbestand nemen relatief vaker een werknemer via informele recruiteringskanalen aan, hetgeen ten koste gaat van het personeel aannemen via advertenties.

Het aantal sollicitanten per vacature wordt beïnvloed door een vijftal factoren. De bedrijfsgrootte en het moeilijk vervulbaar geacht worden hebben een negatieve invloed. Bij grotere bedrijven melden zich minder sollicitanten per vacature aan. Wanneer een vacature tijdens de eerste enquête als moeilijk vervulbaar werd omschreven, blijken er bij de tweede enquête gemiddeld genomen 2,7 sollicitanten per vacante functie te zijn geweest.

Een positieve invloed op het aantal sollicitanten gaat uit van het hebben van interne opleidingsvoorzieningen, het plaatsen van een personeelsadvertentie en het aantal vacatures per functie.

Een actief wervingsgedrag heeft zijn beloning in termen van het aantal sollicitanten.

Dat bedrijven er niet altijd in slagen sollicitanten aan te trekken voor hun vacatures blijkt uit het gegeven dat voor ruim 40% van de nog openstaande vacatures geen enkele sollicitant is komen opdagen. Een eerste analyse van de achtergronden van dit verschijnsel heeft niet meer opgeleverd dan de constatering dat het plaatsen van een personeelsadvertentie de kans op het aantrekken van sollicitanten op nog openstaande vacatures positief heeft beïnvloed. Doch blijkbaar werden de sollicitanten die op kwamen dagen als onvoldoende geschikt beoordeeld. Of, en dat is zeker niet in alle gevallen uit te sluiten, de selectieprocedures waren nog niet afgerond. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat de achtergronden zijn van het niet opdagen van sollicitanten voor sommige en het niet geschikt geacht zijn van sollicitanten voor andere nog openstaande vacatures.

#### Noten bij hoofdstuk 4

- (1) De beantwoording van de vraag hoeveel sollicitaties er zijn geweest, was niet altijd consistent met de beantwoording van dezelfde vraag in de eerste enquête, in die zin dat in de tweede enquête regelmatig een lager aantal werd opgegeven dan in de eerste enquête. Bij de analyse is uitgegaan van de aantallen zoals opgegeven in de tweede enquête.



## 5. VERVULLING VAN VACATURES

### § 5.1 Openstaande duur

De openstaande duur van vervulde vacatures is een niet onbelangrijk gegeven: hoe korter de vacatureduur, des te sneller kan een nieuwe werknemer in het bedrijfsgebeuren worden ingepast, hetgeen ongetwijfeld gunstige bedrijfseconomische effecten heeft. De vacatureduur kan als een indicator fungeren voor de problemen in de vacaturevervulling, het gebruik ervan is evenwel beperkt. De vacatureduur is geen eenduidige indicator: alleen al vanwege langere selectieprocedures zullen vacatures voor hoger opgeleiden meer tijd in beslag nemen dan vacatures voor ongeschoolden.

Wanneer met deze specifieke omstandigheden rekening wordt gehouden en de gevolgen ervan in een multivariate analyse worden verdisconteerd, kan de vacatureduur een goede indicator zijn voor de knelpunten in de personeelsvoorziening van bedrijven. De analyse van de vacatureduren blijft in dit rapport achterwege, deze staat vanwege de complexiteit centraal in een afzonderlijke rapportage. In het onderhavige rapport worden de vacatureduren beschreven en wordt vooral aandacht besteed aan problemen bij het meten van vacatureduren.

Met behulp van de beide fasen van de vacature-enquête kan de vacatureduur van elke vacature op twee verschillende manieren worden vastgesteld:

- Direct: in het tweede deel van de enquête is gevraagd "Hoe lang heeft de vacature voor ..... opengestaan?" (vraag 11);
- Indirect: in het eerste deel van de enquête is gevraagd "Wanneer zijn de vacatures voor deze functies ontstaan?" (vraag 22); in het tweede deel van de enquête is gevraagd "Wanneer is in de vacature voor ..... iemand aangenomen?" (vraag 2/3). Uit het verschil tussen begin- en einddatum volgt de vacatureduur.

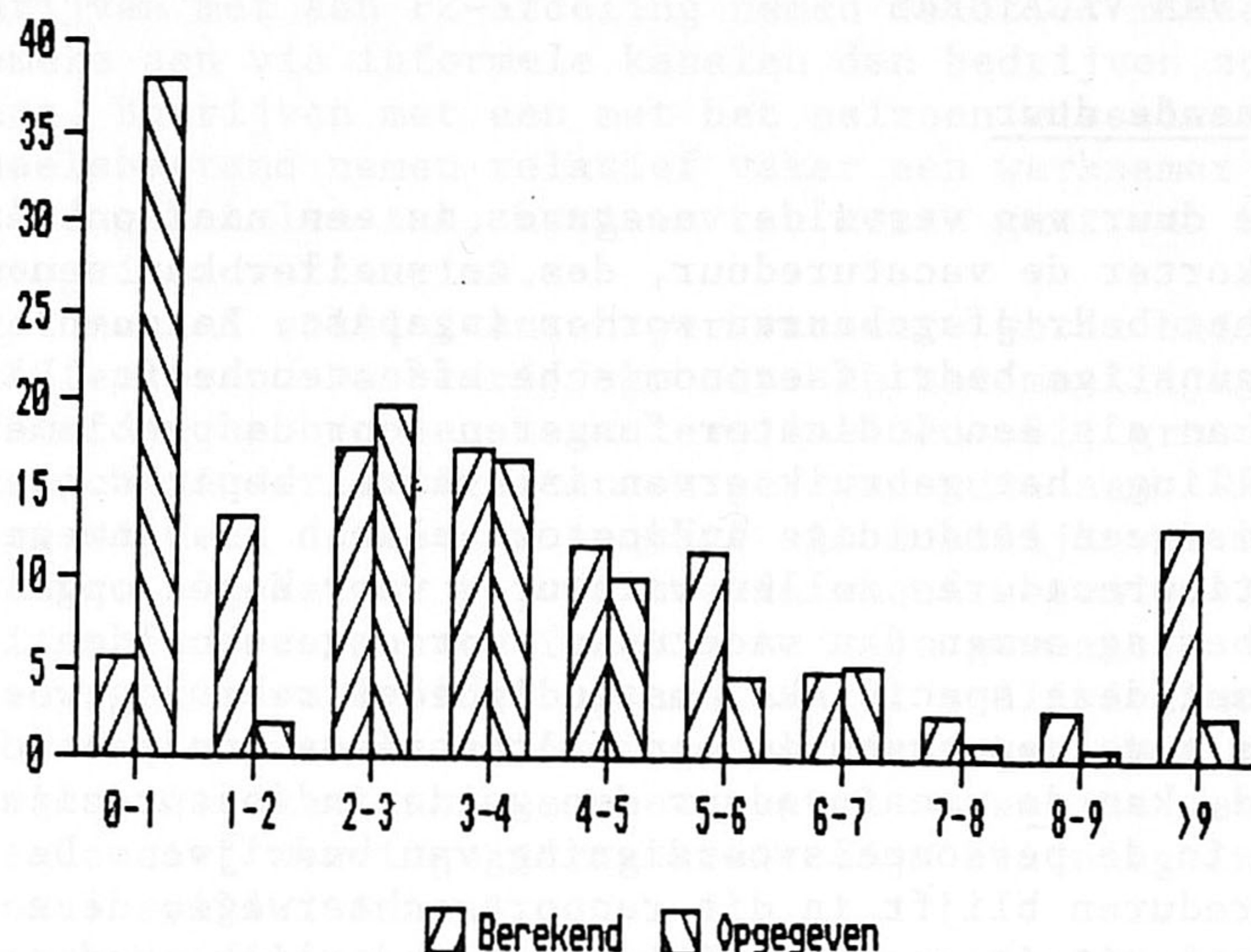
In beginsel zou verwacht mogen worden dat de directe en indirecte bepaling van de vacatureduur tot nauwelijks uiteenlopende resultaten leiden. Dit is echter zeker niet het geval. Beide methoden zijn opmerkelijk inconsistent, zoals blijkt uit figuur 5.1.

Volgens de door de respondenten opgegeven duren zou 38% van de vervulde vacatures minder dan een maand hebben opengestaan. Volgens de berekende vacatureduren behoort echter slechts 6% tot deze duurklasse. Met andere woorden: de opgegeven vacatureduur is aanmerkelijk kleiner dan de berekende vacatureduur. De mediaan van de opgegeven vacatureduur bedraagt 2,5 maand, die van de berekende vacatureduur 3,8 maand.

Wellicht ten overvloede dient hierbij opgemerkt te worden dat aan de absolute grootte van beide vacatureduren een beperkte betekenis kan worden gehecht. Er dient namelijk rekening te worden gehouden met de omstandigheid dat de vervulde vacatures afkomstig zijn van een steekproef van een bestand aan vacatures, waarvoor



Figuur 5.1 Vacatureduur; direct (opgegeven) en indirect (berekend) bepaald (in %)



geldt dat langere vacatureduren oververtegenwoordigd zijn (zie ook § 2.1). Het gaat hier vooral om het verschil tussen beide vacatureduren.

Een samenvattend overzicht van de verschillen tussen opgegeven en berekende vacatureduur is weergegeven in tabel 5.1. Hierin zijn de vacatureduren geaggregeerd weergegeven in vrij brede duurklassen. Zelfs dan geldt voor slechts 30% van de vacatures dat de berekende overeenstemt met de opgegeven vacatureduurklasse, terwijl voor 10% van de vacatures de berekende vacatureduur kleiner en voor 60% groter is dan de opgegeven vacatureduur.

Tabel 5.1 Vacatureduur; opgegeven versus berekend (in %)

		Vacatureduur opgegeven (maanden)				Totaal
		0-1	1-3	3-6	6+	
Vacatureduur berekend (maanden)	0-1	3,9	0,9	0,5	0,1	5,4
	1-3	16,4	8,0	5,5	1,0	30,9
	3-6	13,5	8,8	15,0	3,4	40,7
	6+	4,2	3,8	10,3	4,7	23,0
Totaal		38,0	21,5	31,3	9,2	100,0

Wanneer kleinere duurklassen in deze vergelijking worden gehanteerd, worden de verschillen uiteraard groter. Bij duurklassen van een maand geldt dat voor slechts 15% van de vacatures de opgegeven duur in dezelfde klasse valt als de berekende duur.

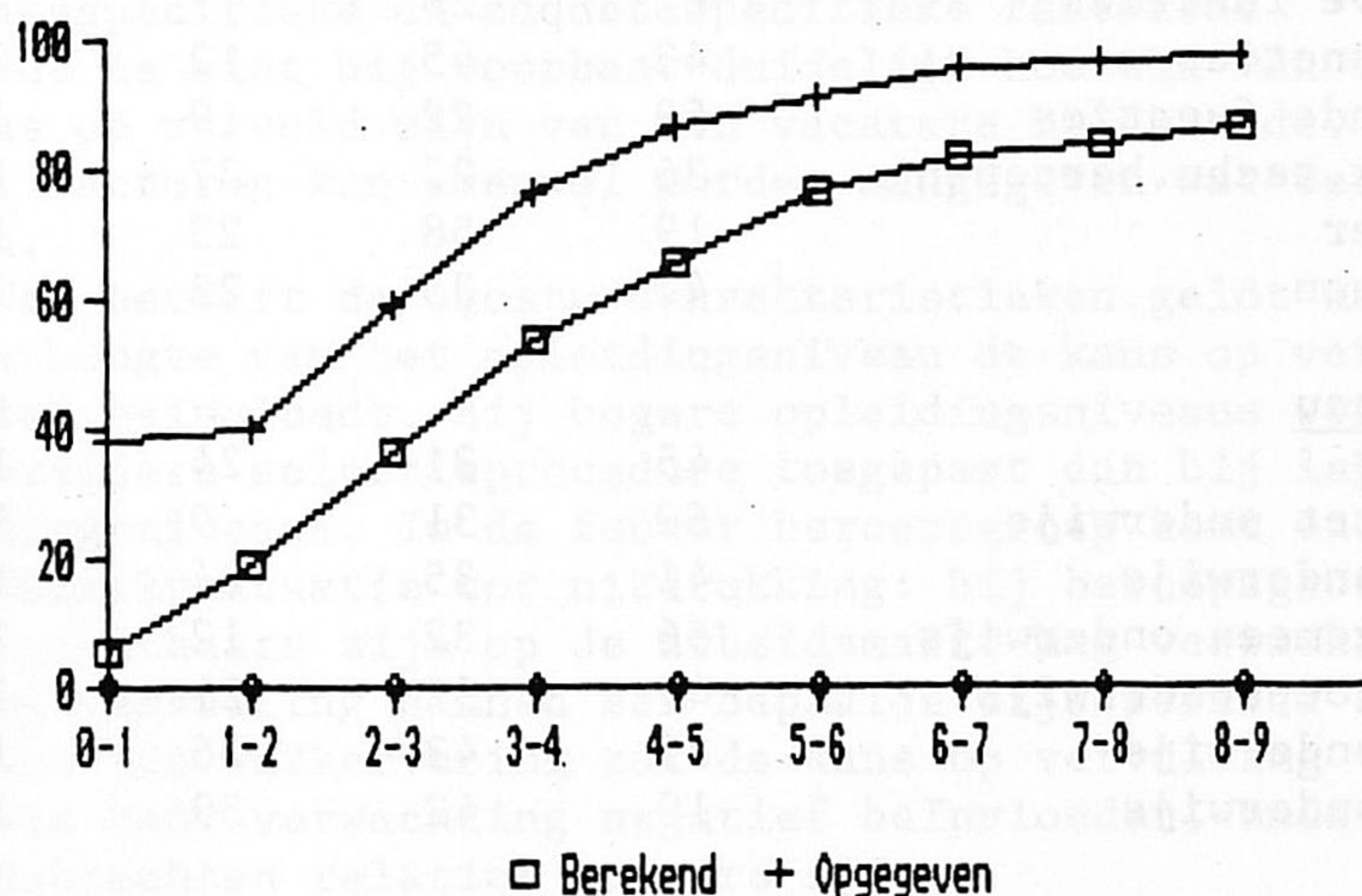


Opvallend in tabel 5.1 is ook dat de verschillen tussen opgegeven en berekende vacatureduur vrij groot zijn. Zo is bij een opgegeven vacatureduur van minder dan een maand de berekende vacatureduur voor 40% van de vacatures langer dan 3 maanden en voor 10% van de vacatures zelfs langer dan 6 maanden.

Hoewel het niet uitgesloten is dat de gegevens van sommige vervulde vacatures betrekking hebben op andere vacatures dan waarvan in de eerste enquête sprake was, lijkt dit slechts bij uitzondering het geval geweest te zijn. Door de methode van onderzoek waarbij aan het begin van de tweede enquête gememoreerd werd welke vacatures het betreffende bedrijf tijdens de eerste enquête open had staan, waarbij de betreffende enquêtedatum werd aangegeven, zijn fouten als genoemde waarschijnlijk nagenoeg uitgesloten (zie bijlage 1). De geconstateerde verschillen in duurgegevens dienen dan ook in overwegende mate toegeschreven te worden aan geheugeneffecten met betrekking tot data en duren.

Een belangrijke vraag is uiteraard aan welke van de twee vacatureduren bij analyses en beschrijvingen de voorkeur gegeven dient te worden. Een indicatie van de waarde van beide vacatureduren kan ontleend worden aan figuur 5.2, waarin de frequentieverdeling van figuur 5.1 cumulatief is weergegeven.

Figuur 5.2 Vacatureduur; opgegeven versus berekend (cumulatieve verdeling in %)



Uit deze figuur blijkt dat de verdeling van de opgegeven vacatureduren in de laagste durklassen een onregelmatigheid vertoont, die erop wijst dat de korte vacatureduren overschat zijn.

De verdeling van de berekende duren heeft een meer regelmatig verloop. Ook uit andere informatie komt een grotere betrouwbaarheid van de berekende duren naar voren. Zo bleek bijvoorbeeld in een niet onaanzienlijk aantal gevallen dat, uitgaande van de datum waarop de vacature vervuld was en de opgegeven vacatureduur, de vacature ontstaan zou zijn ná de eerste interviewdatum, hetgeen volgens de enquêteopzet (zie vraag 1, bijlage 1) onmogelijk zou zijn. Ook waren er vacatures die volgens eenzelfde berekening wel



vóór de eerste enquête waren ontstaan, maar weer niet zo kort als tijdens de eerste enquête was aangegeven.

Wanneer een vacature al weer enige tijd geleden vervuld is, is het voor de respondenten blijkbaar niet eenvoudig zich de vacatureduur te herinneren, hetgeen leidt tot een sterke onderschatting van deze vacatureduur.

In deze studie wordt daarom de voorkeur gegeven aan de met behulp van begin- en einddatum berekende vacatureduur.

Ter illustratie wordt een overzicht van aldus berekende vacatureduren onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau weergegeven in tabel 5.2. Hieruit blijkt dat de vacatureduren voor

Tabel 5.2 Vacatureduur naar beroepsgroep en opleidingsniveau  
(in %)

	Vacatureduur (maanden)			
	0-3	3-6	6+	Totaal
<hr/>				
<u>Beroepsgroep</u>				
Verpleegkundigen	33	49	18	100
Syst.anal., autom. deskundigen	22	34	44	100
Overig wetensch. & vakspec.	31	43	26	100
Beleidsv.& hoger leidinggevenden	30	50	20	100
Administratieve functies	67	26	7	100
Commerciële functies	43	45	12	100
Dienstverlenende functies	59	22	19	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	36	27	37	100
Bouwwakarbeider	19	58	23	100
Overige beroepen	42	35	23	100
<u>Opleidingsniveau</u>				
Basisonderwijs	45	31	24	100
Lager voortgezet onderwijs	60	31	9	100
Lager beroepsonderwijs	41	35	24	100
Middelbaar algemeen onderwijs	56	32	12	100
Middelbaar beroepsonderwijs	47	32	21	100
Hoger beroepsonderwijs	31	43	26	100
Universitair onderwijs	19	42	39	100
Gemiddeld	44	35	21	100

de onderscheiden beroepsgroepen nogal uiteenlopen. Administratieve en dienstverlenende functies hebben een relatief korte vacatureduur. Voor bouwvakarbeiders heeft slechts 19% van de vacatures een vacatureduur van minder dan 3 maanden, toch heeft slechts 23% een vacatureduur van meer dan 6 maanden. Dat laatste is aanmerkelijk minder dan de 37% bij de metaal- en elektrotechnische beroepen, die daarmee een relatief lange vacatureduur kennen. Alleen de vacatures voor systeemanalysten en



automatiseringsdeskundigen staan langer open: 44% van deze vacatures staat langer dan 6 maanden open.

Ook naar opleidingsniveau onderscheiden doen zich verschillen voor in vacatureduur, zij het minder geprononceerd dan naar beroepsgroep. Universitaire vacatures staan relatief lang open, vacatures voor algemeen opgeleiden van uitgebreid lager en middelbaar onderwijs relatief kort. Opmerkelijk is dat ook vacatures voor ongeschoolden relatief lang openstaan.

## § 5.2 Kans op vervulling van een vacature

In hoofdstuk 2 zijn de uitkomsten van de OSA-vacature-enquête in grote lijnen beschreven. Daar is onder meer aangegeven dat van de tijdens het eerste deel van de enquête openstaande vacatures 71% vervuld bleek te zijn in de periode tussen het eerste en het tweede deel van de enquête.

Voor een inzicht in het proces van vacaturevervulling is het van belang na te gaan of er aan het verschil tussen vervuld of (nog) niet-vervuld zijn van een vacature een systematiek ten grondslag ligt. Ten einde dit na te gaan is een logitanalyse uitgevoerd met de kans op vervuld zijn tijdens de tweede meting als te verklaren variabele. Ten aanzien van de factoren die de kans op vervulling van een vacature beïnvloeden kan het gebruikelijke onderscheid worden gemaakt tussen vacaturekarakteristieken, arbeidsomstandigheden alsmede bedrijfsspecifieke, regionale, wervingsspecifieke en enquêtespecifieke factoren.

Het is niet bij voorbaat duidelijk hoe elk van deze factoren de kans op vervuld zijn van een vacature beïnvloedt. Voor een aantal factoren kan evenwel worden aangegeven wat verwacht mag worden.

Wat betreft de vacaturekarakteristieken geldt naar verwachting dat de hoogte van het opleidingsniveau de kans op vervulling negatief beïnvloedt. Bij hogere opleidingsniveaus wordt een uitgebreidere selectieprocedure toegepast dan bij lagere opleidingsniveaus. In de factor beroepsgroep komt onder andere de arbeidsmarktsituatie tot uitdrukking: bij beroepsgroepen die relatief schaars zijn op de arbeidsmarkt mag verwacht worden dat de kans op vervulling binnen een bepaalde tijdsperiode kleiner is. Het vereisen van werkervaring zal de kans op vervulling van een vacature naar verwachting negatief beïnvloeden, omdat ervaren arbeidskrachten relatief schaars zijn.

Verwacht mag worden dat minder aangename arbeidsomstandigheden als ploegendienst, onregelmatige werktijden, routinematig werk, vuil werk of werk met stank of lawaai de kans op vervulling binnen een bepaalde tijdsperiode verkleinen.

Voor sommige bedrijfsspecifieke factoren is het effect niet van te voren aan te geven. Ten aanzien van de bedrijfsgrootte kan enerzijds gelden dat grotere bedrijven sneller hun vacatures weten te vervullen, omdat er in de loop der tijd bij grotere bedrijven meer vacatures ontstaan en dus de vacaturevervulling een meer routinematig proces is. Anderzijds kan evenwel gelden dat kleinere bedrijven sneller hun vacatures vervullen omdat ze bijvoorbeeld



beschikken over meer informele contacten. Soortgelijke overwegingen gelden voor bedrijfsspecifieke factoren als het al dan niet hebben van een afdeling personeelszaken en een al dan niet wisselend personeelsbestand. Van het hebben van bedrijfsinterne of bedrijfsexterne opleidingsvoorzieningen mag verwacht worden dat dit de kans op vacaturevervulling vergroot, omdat deze voorzieningen een flexibeler personeelsvoorzieningsbeleid mogelijk maken.

De werkloosheidsgraad is een indicatie van de relatieve schaarste aan arbeidskrachten in de omgeving van het bedrijf. Verwacht mag worden dat bij een grotere werkloosheid vacatures sneller worden vervuld.

Ten aanzien van de wervingsspecifieke factoren geldt naar verwachting: hoe meer werving des te sneller is de vacature vervuld. Bij deze verklarende variabelen dient aangetekend te worden dat is uitgegaan van de situatie zoals gemeten tijdens de eerste enquête. Indien een bedrijf voor deze eerste enquête bijvoorbeeld geen personeelsadvertentie had geplaatst en erna wel, is dit laatste niet bekend.

De enquêtespecifieke factoren behoeven enige toelichting. De openstaande duur van de vacature zoals gemeten bij de eerste enquête kan de kans op vervulling zowel positief als negatief beïnvloeden. In het eerste geval wordt gesproken van positieve, in het tweede geval van negatieve duurafhankelijkheid. Om vast te stellen of er sprake is van duurafhankelijkheid is een logitanalyse eigenlijk geen geschikte analysemethode. Hiervoor dienen meer geavanceerde analysemethoden te worden gehanteerd die in het kader van de onderhavige studie te ver gaan. Op deze methoden en de resultaten ervan bij toepassing op vacaturegegevens wordt in een afzonderlijke studie teruggekomen. Dat de verstreken tijd tussen beide enquêtes de kans op vervulling positief beïnvloedt ligt voor de hand.

De gemiddelde waarden van de bij de logitanalyse gehanteerde variabelen zijn weergegeven in tabel 5.3.



Tabel 5.3 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van de kans op vervulde vacatures

	Totale steekproef	Niet vervuld	Vervuld
VERPL	0,036	0,065	0,027
SYSAUT	0,053	0,065	0,049
METEC	0,114	0,172	0,096
BOUWVAK	0,025	0,030	0,024
OPL1	0,058	0,053	0,060
OPL5	0,266	0,237	0,275
OPL67	0,264	0,349	0,238
ERVAR	0,700	0,710	0,696
BEDGR	371	524	323
SEIZOEN	0,100	0,083	0,105
PZAKEN	0,656	0,722	0,636
WLHPRO	13,9	14,0	13,9
ADVER	0,631	0,645	0,627
ARBBUR	0,392	0,462	0,371
ENQTIJD	4,17	4,23	4,15
ODUUR	2,21	2,99	1,97
SOLLIC	11,6	8,0	12,7
Aantal waarnemingen	719	169	550

De resultaten van de logitanalyse zijn weergegeven in tabel 5.4.



Tabel 5.4 Schattingsresultaten logitanalyse wel/niet vervulde vacature

1 = vervuld; 0 = niet-vervuld

VERPL	-1,140	(2,4)*
SYSAUT	0,130	(0,3)
METELEC	-0,881	(3,1)*
BOUWVAK	-0,592	(1,0)
OPL1	-0,285	(0,6)
OPL5	-0,012	(0,0)
OPL67	-0,468	(1,8)+
ERVAR	-0,110	(0,5)
BEDGR	-0,00057	(3,0)*
SEIZOEN	0,378	(1,1)
PZAKEN	-0,234	(1,0)
WLHPRO	-0,057	(1,0)
ADVER	-0,038	(0,2)
ARBBUR	-0,116	(0,6)
ENQTD	-0,513	(1,9)+
ODUUR	-0,218	(4,5)*
SOLLIC	0,056	(5,2)*
Constante	4,915	(3,4)*

\* Significant op 5%-niveau  
Tussen haakjes: t-waarden

+ Significant op 10%-niveau

Uit deze tabel blijkt dat de kans op vervulling negatief wordt beïnvloed door de dummies voor verpleegkundigen en metaal- en elektrotechnische beroepen. Bij een hoger opleidingsniveau - hbo- of universitair niveau - vermindert eveneens de kans op vervulling binnen een bepaalde tijdsperiode.

Ook de bedrijfsgrootte is van belang: grotere bedrijven hebben een kleinere kans dat hun vacatures binnen een bepaalde tijd worden vervuld. Wellicht hangt dit samen met een meer geformaliseerd wervings- en selectiegedrag.

Voor de significant negatieve invloed van de tijd tussen beide enquêtes kan geen verklaring worden gegeven.

De openstaande duur tijdens de eerste enquête heeft een sterk negatieve invloed op de kans op vervulling. Hieruit zou volgen dat er bij vacatures sprake is van negatieve duurafhankelijkheid: naarmate een vacature langer openstaat wordt de kans kleiner dat een vacature binnen een bepaalde tijd wordt vervuld. Nadere analyses zullen echter moeten uitwijzen of deze negatieve duurafhankelijkheid ook bij toepassing van meer geëigende onderzoeksmethoden geconstateerd wordt.



Ten slotte blijkt ook het aantal sollicitanten per functie van belang te zijn: naarmate er meer sollicitanten zijn is een vacature sneller vervuld.

### § 5.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Voor het constateren van knelpunten in de personeelsvoorziening wordt veelal het begrip "moeilijk vervulbare vacature" gehanteerd. Dit is een subjectief criterium, omdat het oordeel omtrent het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn van een vacature wordt overgelaten aan de inschatting van de werkgever. Op grond van gegevens uit het eerste deel van de vacature-enquête is eerder geconcludeerd dat dit criterium in sterke mate objectiveerbaar is met als belangrijkste componenten werkervaring, opleidingsniveau en onvoltooide openstaande duur.

Tabel 5.5 Aandeel vervulde vacatures in totaal aantal vacatures bij niet- en wel-moeilijk vervulbaar geachte vacatures; onderscheiden naar beroepsgroep en minimaal vereist opleidingsniveau (in %)

	Moeilijk vervulbaar	Niet-moeilijk vervulbaar	Gemiddeld
<hr/>			
<u>Beroepsgroep</u>			
Verpleegkundigen	62	77	66
Syst.anal., autom. deskundigen	53	68	55
Overig wetensch. & vakspec.	53	66	59
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	52	74	62
Administratieve functies	65	90	83
Commerciële functies	60	82	73
Dienstverlenende functies	88	91	90
Metaal- & elek.techn.beroepen	65	61	64
Bouwvakarbeider	45	86	56
Overige beroepen	60	77	72
<hr/>			
<u>Minimaal vereist opleidingsniveau</u>			
Basisonderwijs	77	83	80
Lager voortgezet onderwijs	83	79	80
Lager beroepsonderwijs	61	76	67
Middelbaar algemeen onderwijs	72	87	80
Middelbaar beroepsonderwijs	58	82	71
Hoger beroepsonderwijs	53	67	59
Universitair onderwijs	45	53	49
Gemiddeld	62	78	71
<hr/>			

Uit de veronderstelling dat moeilijk vervulbare vacatures langer open staan mag afgeleid worden dat de kans op vervulling in een



bepaalde tijdsperiode van moeilijk vervulbare vacatures kleiner is dan van niet-moeilijk vervulbare vacatures. Dat dit inderdaad het geval is blijkt uit tabel 5.5.

Van de niet-moeilijk vervulbare vacatures is in de periode tussen beide enquêtes 80% vervuld, van de moeilijk vervulbare 60%. Naar beroepsgroep en opleidingsniveau onderscheiden doen zich wat dit betreft alleen uitzonderingen voor voor metaal- en elektrotechnische beroepen alsmede vacatures waarvoor minimaal lager voortgezet onderwijs vereist was. Voor bijvoorbeeld bouwvakarbeiders geldt dat van de niet-moeilijk vervulbare vacatures 86% is vervuld en van de moeilijk vervulbare slechts 45%.

Een interessante vraag is of het criterium "moeilijk vervulbaar" een zelfstandige invloed uitoefent op de kans op vacaturevervulling, of dat het slechts een afgeleide is van andere determinanten. In het laatste geval lijkt het wel alsof het criterium van belang is, doch liggen hieraan andere factoren ten grondslag. Voor het beantwoorden van deze vraag is een multivariate analyse nodig.

In de in de vorige paragraaf beschreven logitanalyse van de kans op vervulling van een vacature is met opzet het criterium "moeilijk vervulbaar" als verklarende variabele achterwege gebleven. Dit criterium is in de eerste fase van de vacature-enquête door de respondenten toegekend aan sommige vacatures. Uit analyses hiervan kwam naar voren dat de kans op moeilijk vervulbaar geacht worden van een vacature toeneemt met de openstaande duur. De objectieve betekenis van het subjectieve criterium is niet gemakkelijk vast te stellen. Dit is mede omdat op het moment dat een ondernemer bevraagd wordt over de verwachte problemen in de vacaturevervulling de vacature al enige tijd zal bestaan. Het is dan onduidelijk of het oordeel dat een vacature moeilijk vervulbaar is vanaf het begin van het bestaan van de vacature heeft gegolden of dat dit oordeel in de loop der tijd is ontstaan. Met andere woorden: het is niet bij voorbaat duidelijk of een vacature lang openstaat vanwege de moeilijke vervulbaarheid of dat een vacature pas na enige tijd moeilijk vervulbaar wordt geacht vanwege de lange openstaande duur. In het eerste geval dreigt aan het oordeel "moeilijke vervulbaarheid" een grote betekenis te worden toegekend, in het laatste geval is het een "achteraf oordeel" en min of meer synoniem met openstaande duur.

Met behulp van gegevens uit de OSA-vacature-enquête is het mogelijk de waarde van het begrip "moeilijk vervulbaar" te verkennen. Hiertoe is de analyse uit de vorige paragraaf herhaald voor vacatures die tijdens de eerste enquête minder dan een maand openstonden en is het criterium moeilijk vervulbaar als additionele verklarende variabele opgenomen. Voor deze kort openstaande vacatures geldt dat genoemd criterium nog niet gebaseerd kan zijn op de lengte van de openstaande duur van de vacatures. Een significant negatieve invloed op de kans op vervulling van het criterium "moeilijk vervulbaar" wijst dan op een objectieve betekenis. De gemiddelde waarden van de verklarende variabelen bij deze logitanalyse zijn weergegeven in tabel 5.6. De resultaten van genoemde logitanalyse zijn weergegeven in tabel 5.7.



Tabel 5.6 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van de kans op vervulde vacatures; invloed moeilijke vervulbaarheid

	Totale steekproef	Niet vervuld	Vervuld
VERPL	0,039	0,105	0,029
METELEC	0,036	0,158	0,074
BOUWVAK	0,025	0,053	0,021
OPL5	0,311	0,316	0,310
OPL67	0,154	0,237	0,140
ERVAR	0,643	0,789	0,620
BEDGR	385	539	360
SEIZOEN	0,093	0,053	0,099
PZAKEN	0,696	0,842	0,674
WLHPRO	13,9	13,7	13,9
ADVER	0,582	0,658	0,570
ARBBUR	0,396	0,368	0,401
ENQTIJD	4,11	4,19	4,10
MVV	0,229	0,447	0,194
SOLLIC	12,0	8,4	12,5
Aantal waarnemingen	280	38	242

Tabel 5.7 Schattingsresultaten logitanalyse wel/niet vervulde vacature; invloed moeilijke vervulbaarheid

VERPL	-1,918	(2,4)*
METELEC	-1,236	(2,1)*
BOUWVAK	-1,285	(1,2)
OPL5	0,364	(0,7)
OPL67	-0,188	(0,3)
ERVAR	-0,806	(1,7)+
BEDGR	-0,00040	(1,1)
SEIZOEN	0,505	(0,6)
PZAKEN	-0,861	(1,6)
WLHPRO	-0,065	(0,6)
ADVER	-0,433	(1,0)
ARBBUR	0,442	(1,1)
ENQTIJD	-0,471	(0,7)
MVV	-0,836	(1,9)+
SOLLIC	0,047	(2,2)*
Constante	6,160	(1,8)+

\* Significant op 5%-niveau  
Tussen haakjes: t-waarden

+ Significant op 10% niveau



Deze schattingsresultaten zijn in grote lijnen vergelijkbaar met die van tabel 5.4. De kans op vervulling van de in de eerste enquête nog kort openstaande vacatures is kleiner bij vacatures voor verpleegkundigen, metaal- en elektrotechnische beroepen en vacatures waarbij werkervaring vereist is. Hoe meer sollicitanten des te groter is de kans op vervulling. Het moeilijk vervulbaar geacht worden van een vacature blijkt een reële betekenis te hebben ten aanzien van de vacaturevervulling. De betreffende coëfficiënt is duidelijk negatief. De invloed van het criterium "moeilijk vervulbaar" is ook niet te onderschatten. Gemiddeld genomen is 85% van de genoemde vacatures inmiddels vervuld. Bij een moeilijk vervulbare vacature is de kans op vervulling ongeveer 10%.punt kleiner dan bij een niet moeilijk vervulbare vacature.

#### § 5.4 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn verkennende analyses uitgevoerd naar de mate waarin vacatures binnen een bepaald tijdsbestek worden vervuld. Naarmate er meer vacatures worden vervuld is de vacatureduur korter. De duur van vervulde vacatures is een niet onbelangrijk gegeven: hoe korter de vacatureduur, des te sneller kan een nieuwe werknemer in het bedrijfsgebeuren worden ingepast, hetgeen ongetwijfeld gunstige bedrijfseconomische effecten geeft. De vacatureduur kan als een indicator fungeren voor de problemen in de vacaturevervulling, het gebruik ervan is evenwel beperkt.

Wanneer met deze specifieke omstandigheden rekening wordt gehouden en de gevolgen ervan in een multivariate analyse worden verdisconteerd, kan de vacatureduur een goede indicator zijn voor de knelpunten in de personeelsvoorziening van bedrijven. De analyse van de vacatureduren blijft in dit rapport achterwege, mede vanwege de complexe rekentechnieken die hiervoor benodigd zijn.

Uit de vacature-enquête komt naar voren dat de vacatureduren voor de onderscheiden beroepsgroepen nogal uiteenlopen. Administratieve en dienstverlenende functies hebben een relatief korte vacatureduur. Vacatures voor metaal- en elektrotechnische beroepen alsmede systeemanalysten en automatiseringsdeskundigen staan relatief lang open.

Ook naar opleidingsniveau onderscheiden doen zich verschillen voor in vacatureduur, zij het minder geprononceerd dan naar beroepsgroep. Universitaire vacatures staan relatief lang open, vacatures voor algemeen opgeleiden van uitgebreid lager en middelbaar onderwijs relatief kort. Opmerkelijk is dat ook vacatures voor ongeschoolden relatief lang openstaan.

Om na te gaan welke factoren bij de vacaturevervulling een rol spelen is een logitanalyse uitgevoerd met het al dan niet vervuld zijn tijdens de tweede meting als te verklaren variabele. Uit deze analyse kwam naar voren dat van de beroepsgroepen alleen de verpleegkundigen en de metaal- en elektrotechnische beroepen een significant lagere kans op vervulling hebben, terwijl voor de vacatures voor ongeschoolden geen duidelijk lagere kans op vervulling blijkt te bestaan. Bij een hoger opleidingsniveau - hbo- of universitair niveau - vermindert wel de kans op vervulling



binnen een bepaalde tijdsperiode, dit wil zeggen voor deze vacatures van hoger niveau geldt een langere vacatureduur.

Ook de bedrijfsgrootte is van belang: grotere bedrijven hebben een kleinere kans dat hun vacatures binnen een bepaalde tijd worden vervuld. Wellicht hangt dit samen met een meer geformaliseerd wervings- en selectiegedrag.

De openstaande duur tijdens de eerste enquête heeft een sterk negatieve invloed op de kans op vervulling. Hieruit zou volgen dat er bij vacatures sprake is van negatieve duuraafhankelijkheid: naarmate een vacature langer openstaat wordt de kans kleiner dat een vacature binnen een bepaalde tijd wordt vervuld. Nadere analyses zullen echter moeten uitwijzen of deze negatieve duuraafhankelijkheid ook bij toepassing van meer geëigende onderzoeksmethoden geconstateerd wordt.

Ten slotte blijkt ook het aantal sollicitanten per functie van belang te zijn: naarmate er meer sollicitanten zijn is een vacature sneller vervuld.

Met behulp van de uitkomsten van de OSA-vacature-enquête is het ook mogelijk aan te geven wat de reële betekenis is van het criterium "moeilijk vervulbaar". Hiertoe is een logitanalyse uitgevoerd op de tijdens de eerste enquête nog kort openstaande vacatures, met eveneens het al dan niet vervuld zijn tijdens de tweede enquête als de te verklaren variabele en het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn als een van de verklarende variabelen. Uit deze analyse kwam naar voren dat een moeilijk vervulbare vacature een duidelijk kleinere kans op vervulling heeft, binnen een bepaalde tijdsperiode, dan een niet moeilijk vervulbare vacature.



## 6. NIEUWE WERKNEMERS NADER BEZIEN

### § 6.1 Dienstverband en inwerktijd

In deze paragraaf worden de karakteristieken van de nieuwe werknemers en hun nieuwe banen onder de loep genomen, te beginnen met de met de nieuwe werknemers overeengekomen arbeidstijden. Daarnaast worden ook dienstverbanden alsmede geschatte inwerktijden vergeleken met gegevens uit het eerste deel van de vacature-enquête.

In tabel 6.1 is de verdeling van de wekelijkse arbeidstijd over vacatures en nieuwe werknemers weergegeven.

Tabel 6.1 Vacatures en nieuwe werknemers onderscheiden naar wekelijkse arbeidstijd (in %)

Arbeidstijd (uren/week)	Vacatures	Nieuwe werknemers	Verschil
1-19	5,6	6,1	0,5
20-24	4,4	3,4	1,0
25-34	3,3	4,1	-0,8
35-39	39,9	38,0	1,9
40 of meer	<u>46,8</u>	<u>48,4</u>	<u>-1,6</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

Hieruit blijkt dat er weinig verschil tussen beiden bestaat. Gemiddeld genomen is de wekelijkse arbeidstijd van de nieuwe werknemers iets langer dan hetgeen op grond van de vacatures verwacht mocht worden.

Tabel 6.2 Vacatures en nieuwe werknemers onderscheiden naar dienstverband (in %)

Dienstverband	Vacatures	Nieuwe werknemers	Verschil
Vast	51,7	46,7	-5,0
Tijdelijk met uitzicht op vast	39,2	36,6	-2,6
Tijdelijk	7,4	12,6	5,2
Overig <sup>a)</sup>	<u>1,7</u>	<u>4,1</u>	<u>2,4</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

a) Leerlingcontract, opleidingscontract, stagecontract via uitzendbureau



Een overzicht van het dienstverband van de nieuwe werknemers wordt gegeven in tabel 6.2. Hieruit blijkt dat 47% van de nieuwe werknemers een vast dienstverband en 37% een tijdelijk met uitzicht op een vast dienstverband heeft. Van de nieuwe werknemers heeft 13% een tijdelijk en 4% een ander dienstverband. Hoewel het aandeel van de tijdelijke en overige dienstverbanden met ongeveer 17% betrekkelijk klein is, is het aanzienlijk groter dan verwacht mocht worden op grond van de aangemelde gegevens bij de vacatures. Daar bedroeg genoemd aandeel namelijk slechts 9%. Een dergelijk verschil valt moeilijk te verklaren, te meer daar vooral de ervaringseisen gemiddeld genomen naar boven toe zijn bijgesteld. Blijkbaar is het niet zo dat het voor het aantrekken van meer ervaren werknemers noodzakelijk was een dienstverband met meer zekerheid aan te bieden.

Onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau zijn de dienstverbanden van de nieuwe werknemers weergegeven in tabel 6.3.

Tabel 6.3 Dienstverband nieuwe werknemers onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau (in %)

	Dienstverband				
	Vast	Tijdelijk uitz. vast	Tijde- lijk	Overig	To- taal
-----					
<u>Beroepsgroep</u>					
Verpleegkundigen	69	14	0	17	100
Syst.anal., autom. deskundigen	80	18	0	2	100
Overig wetensch. & vakspec.	62	30	7	1	100
Beleidsv.& hoger leidinggevenden	67	23	10	0	100
Administratieve functies	50	40	8	2	100
Commerciële functies	56	40	4	0	100
Dienstverlenende functies	38	27	24	11	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	39	30	26	5	100
Bouwvakarbeider	28	28	35	9	100
Overige beroepen	30	54	11	5	100
<u>Opleidingsniveau</u>					
Basisonderwijs	33	33	21	13	100
Lager voortgezet onderwijs	35	45	15	5	100
Lager beroepsonderwijs	32	43	20	5	100
Middelbaar algemeen onderwijs	57	33	5	5	100
Middelbaar beroepsonderwijs	57	35	7	1	100
Hoger beroepsonderwijs	70	24	5	1	100
Universitair onderwijs	82	15	3	0	100
Gemiddeld	48	36	12	4	100

Uit deze tabel komt naar voren dat tijdelijke dienstverbanden vooral voorkomen bij dienstverlenende functies, metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakarbeiders. Een relatief groot



aandeel van de vaste dienstverbanden vindt men bij de systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen, verpleegkundigen en beleidsvoerende en hoger leidinggevende functies.

In het licht van dit laatste zal het geen verwondering wekken dat het aandeel van de vaste dienstverbanden onder de nieuwe werknemers toeneemt met hun opleidingsniveau: terwijl voor ongeschoolden dit aandeel 33% bedraagt, is het voor academici 82%. Complementair daaraan neemt het aandeel van de tijdelijke dienstverbanden af met het opleidingsniveau: 21% van de ongeschoolden heeft een tijdelijk dienstverband tegenover slechts 3% van de academici.

Een overzicht van geschatte inwerktijd van de nieuwe werknemers wordt gegeven in tabel 6.4.

Tabel 6.4 Vacatures en nieuwe werknemers onderscheiden naar geschatte inwerktijd (in %)

Inwerktijd	Vacatures	Nieuwe werknemers	Vershil
Geen/binnen 1 dag	7,4	8,3	0,9
1-2 dagen	5,6	4,5	-1,1
3 dagen-2 weken	12,1	9,1	-3,0
2-6 weken	17,0	15,8	-1,2
6 weken-3 maanden	19,5	21,4	1,9
meer dan 3 maanden	37,0	39,1	2,1
weet niet	<u>1,4</u>	<u>1,8</u>	<u>0,4</u>
Totaal	100,0	100,0	0,0

Uit deze tabel blijkt dat de geschatte inwerktijd van de nieuwe werknemers nauwelijks afwijkt van de verwachte inwerktijd toen er nog sprake was van vacatures. Bij de nieuwe werknemers is voor 39% de geschatte inwerktijd langer dan 3 maanden, terwijl dit bij de vacatures 37% was.

## § 6.2 Mannen en vrouwen

Een overzicht van de nieuwe werknemers, onderscheiden naar geslacht, beroepsgroep en opleidingsniveau wordt gegeven in tabel 6.5.

Hieruit blijkt dat 28% van de vacatures is vervuld door vrouwen, die relatief oververtegenwoordigd zijn in de dienstverlenende en administratieve functies alsmede bij de verpleegkundigen. In deze drie beroepsgroepen is 70% van de nieuwe vrouwelijke werknemers gelocaliseerd en minder dan 20% van de nieuwe mannelijke werknemers. Bijna de helft van de nieuwe mannelijke werknemers heeft een metaal- en elektrotechnisch of overig beroep. Vrouwen zijn wat betreft de nieuwe werknemers duidelijk ondervertegenwoordigd bij de systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen, de metaal- en



Tabel 6.5 Nieuwe werknemers naar geslacht, beroepsgroep en opleidingsniveau (in %)

	% vrouwen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
<hr/>			
<u>Beroepsgroep</u>			
Verpleegkundigen	66	11	2
Syst.anal., autom. deskundigen	6	1	6
Overig wetensch. & vakspec.	22	8	10
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	15	2	4
Administratieve functies	50	35	14
Commerciële functies	25	8	9
Dienstverlenende functies	78	23	3
Metaal- & elek.techn.beroepen	3	1	20
Bouwwakarbeider	0	0	5
Overige beroepen	14	11	27
<hr/>			
<u>Opleidingsniveau</u>			
Basisonderwijs	37	8	5
Lager voortgezet onderwijs	61	21	5
Lager beroepsonderwijs	21	25	38
Middelbaar algemeen onderwijs	49	14	6
Middelbaar beroepsonderwijs	24	19	23
Hoger beroepsonderwijs	19	12	20
Universitair onderwijs	7	1	3
Gemiddeld	28	100	100
<hr/>			

elektrotechnische beroepen en de bouwvakarbeiders.

Ook naar opleidingsniveau onderscheiden doen zich grote verschillen voor. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd bij de ongeschoolden en de algemeen vormend opgeleiden en ondervertegenwoordigd bij lbo-, hbo- en universitaire functies. Van de nieuwe vrouwelijke werknemers heeft 13% een functie op hbo- of universitair niveau, bij de nieuwe mannelijke werknemers is dat 23%.

Een overzicht van de vorige arbeidsmarktpositie van de nieuwe werknemers wordt gegeven in tabel 6.6. Uit deze tabel komt naar voren dat de vacatures vooral vervuld zijn door personen die rechtstreeks van een andere baan afkomstig zijn. Bijna 70% van de nieuwe werknemers was voorheen elders werkzaam, terwijl 15% werkloos was na een vorige baan of na school. Schoolverlaters, nieuwe toetreders en herintreders ("overig") nemen eveneens ongeveer 15% voor hun rekening. Naar geslacht onderscheiden doen zich opmerkelijke verschillen voor wat betreft de vorige arbeidsmarktpositie van de nieuwe werknemers. Zo behoort van de nieuwe mannelijke werknemers slechts 4% tot de categorie overig, terwijl dit bij de vrouwelijke nieuwe werknemers bijna 17% is. Waarschijnlijk is dit laatste toe te schrijven aan het relatief grote belang van de herintredende vrouwen.



Tabel 6.6 Nieuwe werknemers onderscheiden naar geslacht en vorige arbeidsmarktpositie (in %)

Vorige arbeidsmarktpositie	Mannen	Vrouwen	Totaal
Elders werkzaam	72,5	59,8	69,0
Schoolverlater	7,8	10,4	8,5
Werkloos na vorige baan	12,0	8,7	11,1
Werkloos na school	3,4	4,5	3,7
Overig	<u>4,3</u>	<u>16,7</u>	<u>7,7</u>
Totaal	100,0	100,0	100,0

Een indicatie van de arbeidsmarktpositie van de langdurig werklozen kan ontleend worden aan tabel 6.7.

Tabel 6.7 Nieuwe werknemers die voorheen werkloos waren, onderscheiden naar duur van die werkloosheid (in %)

Duur voormalige werkloosheid	Mannen	Vrouwen	Totaal
tot 1 jaar	84,8	74,6	81,9
1-3 jaar	12,9	10,4	12,2
meer dan 3 jaar	<u>2,3</u>	<u>14,9</u>	<u>5,9</u>
Totaal	100,0	100,0	100,0

Hieruit blijkt dat het vooral de kortdurig werklozen zijn die een baan hebben gevonden. Onder de voorheen werkloze nieuwe werknemers was slechts 18% meer dan 1 jaar werkloos en 6% meer dan 3 jaar werkloos. Onder alle nieuwe mannelijke werknemers was slechts 2% voorheen werkloos met een werkloosheidsduur langer dan 1 jaar. Onder de voorheen werkloze nieuwe vrouwelijke werknemers is het aandeel van de langdurig werklozen duidelijk groter, namelijk 15%. Het aantal voorheen langdurig werklozen in de vacature-enquête is evenwel dermate klein dat een verdere analyse van hun arbeidsmarktsituatie niet mogelijk is.

Om na te gaan of er in de verschillen tussen mannen en vrouwen een systematiek aanwezig is, is een logitanalyse uitgevoerd waarbij het onderscheid man/vrouw als te verklaren variabele werd gehanteerd. Een overzicht van de gemiddelde waarden van de verklarende variabelen bij deze analyse wordt gegeven in tabel 6.8. De resultaten van de logitanalyse zijn weergegeven in tabel 6.9.



Tabel 6.8 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van het geslacht van de nieuwe werknemer

	Totale steekproef	Vrouw	Man
VERPL	0,056	0,126	0,029
ADMIN	0,228	0,414	0,156
DNSTVRL	0,067	0,194	0,018
METELEC	0,135	0,004	0,186
OPL67	0,195	0,104	0,229
ERVAR	0,653	0,554	0,691
ONRGLMT	0,215	0,212	0,216
ROUTINE	0,235	0,335	0,196
STNKLW	0,139	0,022	0,179
VUIL	0,093	0,018	0,122
BEDGR	382	412	371
SEIZOEN	0,14	0,06	0,17
PZAKEN	0,63	0,67	0,62
WLHPRO	14,0	13,9	14,0
ODUUR	2,07	1,76	2,19
DUURV	1,88	1,62	1,98
DNSTVB	0,542	0,493	0,561
MVV	0,384	0,230	0,444
Aantal waarnemingen	997	278	719

Tabel 6.9 Schattingsresultaten logitanalyse geslacht nieuwe werknemer

	1 = vrouw; 0 = man	
VERPL	3,288	(7,7)*
ADMIN	1,531	(7,2)*
DNSTVRL	3,182	(8,5)*
METELEC	-2,261	(3,7)*
OPL67	-0,054	(0,2)
ERVAR	-0,409	(2,1)*
ONRGLMT	-0,997	(3,6)*
ROUTINE	0,708	(3,2)*
STNKLW	-0,938	(2,1)*
VUIL	-2,207	(3,4)*
BEDGR	0,000	(0,0)
SEIZOEN	-0,640	(2,0)*
PZAKEN	0,119	(0,6)
WLHPRO	-0,005	(0,1)
ODUUR	-0,061	(1,0)
DUURV	-0,168	(2,1)*
DNSTVB	-0,762	(4,0)*
MVV	-0,756	(3,6)*
Constante	-0,227	(0,3)

\* Significant op 5% niveau

Tussen haakjes: t-waarden



De invloed van de functiedummies op de kansverdeling man/vrouw ligt voor de hand. Vrouwen vinden vaker een baan in de verpleging en administratieve en dienstverlenende functies; mannen vaker in metaal- en elektrotechnische beroepen. Wel opvallend is dat de dummy voor het hoogste opleidingsniveau geen significante invloed heeft. Rekening houdend met de invloed van de overige variabelen is het blijkbaar zo, dat de kans dat er op de hoogste opleidingsniveaus een man wordt aangenomen niet significant groter is dan de kans dat er een vrouw wordt aangenomen. Een andere conclusie kan worden getrokken ten aanzien van de vacatures waarbij werkervaring gevraagd is: het teken van de coëfficiënt wijst in de richting van een grotere kans voor mannen.

De aan de nieuwe baan verbonden arbeidsmarktomstandigheden blijken een sterk discriminerende werking te hebben als het gaat om het onderscheid man/vrouw. Mannen hebben een grotere kans dan vrouwen terecht te komen op banen met onregelmatige werktijden, werk met stank of lawaai of vuil werk en werk bij hoge temperaturen. Vrouwen hebben een grotere kans dan mannen op een baan met sterk routinematig werk.

Van de bedrijfskenmerken is alleen het al dan niet seizoensmatige karakter van de werkgelegenheid van belang: seizoensbedrijven nemen vaker mannen aan dan vrouwen.

Ten slotte komt uit de analyse naar voren dat vacatures die door vrouwen worden vervuld korter openstaan, mannen vaker dan vrouwen een vast dienstverband krijgen en op moeilijk vervulbare vacatures vaker mannen worden aangenomen.

### § 6.3 Werklozen en schoolverlaters

Een algemeen overzicht van de arbeidsmarktpositie die de nieuwe werknemers voorheen innamen, is al gegeven in tabel 6.6 van de vorige paragraaf. Onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau wordt deze weergegeven in tabel 6.10. Uit deze tabel komt een beeld naar voren dat zich goed laat verklaren vanuit de specifieke arbeidsmarktsituaties die voor de onderscheiden beroepsgroepen gelden. Zo is het aandeel van de voorheen elders werkzaam groot bij de beleidsvoerende en hoger leidinggevende functies, omdat aan werkervaring en een continu arbeidspatroon grote waarde wordt gehecht. Bij bouwvakkers daarentegen was bijna de helft van de nieuwe werknemers voorheen werkloos na een vorige baan te hebben gehad. Dit hangt ongetwijfeld samen met de zeer hoge arbeidsmobiliteit van werknemers binnen de bouwnijverheid: werknemers veranderen vaak van baan, al dan niet na een korte of langere periode van werkloosheid. In de dienstverlenende functies is de categorie overig van belang, hetgeen waarschijnlijk toegeschreven moet worden aan het grote aandeel van de herintredende vrouwen onder de nieuwe werknemers voor deze functies. Bij de nieuwe verpleegkundigen is het aandeel van de schoolverlaters relatief groot, waarschijnlijk omdat het hier voor een belangrijk deel leerling-verpleegkundigen betreft.



Tabel 6.10 Vorige arbeidsmarktpositie van nieuwe werknemers onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau (in %)

	Elders werkzaam	School ver- later <sup>a)</sup>	Werkloos na vorige baan	Overig	Tot.
<hr/>					
<u>Beroepsgroep</u>					
Verpleegkundigen	46	41	3	10	100
Syst.anal., autom. deskundigen	71	24	4	1	100
Overig wetensch. & vakspec.	72	19	6	3	100
Beleidsv. & hoger leidinggevenden	92	4	2	2	100
Administratieve functies	71	11	9	9	100
Commerciële functies	85	9	1	5	100
Dienstverlenende functies	46	13	12	29	100
Metaal- & elek.techn.beroepen	74	8	16	2	100
Bouwvakarbeider	39	11	48	2	100
Overige beroepen	69	8	16	7	100
<hr/>					
<u>Opleidingsniveau</u>					
Basisonderwijs	59	4	14	23	100
Lager voortgezet onderwijs	58	14	17	11	100
Lager beroepsonderwijs	66	9	17	8	100
Middelbaar algemeen onderwijs	66	19	10	5	100
Middelbaar beroepsonderwijs	72	13	7	8	100
Hoger beroepsonderwijs	81	14	2	3	100
Universitair onderwijs	69	28	3	0	100
Gemiddeld	69	12	11	8	100
<hr/>					

a) Inclusief "werkloos na school"

Naar opleidingsniveau doen zich eveneens verschillen voor qua vorige arbeidsmarktpositie van de nieuwe werknemers. Zo neemt het aandeel van de voorheen elders werkzaam toe met het opleidingsniveau: van de ongeschoolde nieuwe werknemers was 60% voorheen elders werkzaam, van de hbo-ers 80%. Een uitzondering op deze samenhang tussen arbeidsmarktpositie en opleidingsniveau wordt gevormd door de academici waarvan 70% voorheen elders werkzaam was en waartoe relatief veel schoolverlaters behoren. Het werkloos zijn na een vorige baan komt relatief weinig voor op hbo- en academisch niveau. Het aandeel van de herintreders en nieuwe toetreders is verhoudingsgewijs erg groot onder de nieuwe ongeschoolde werknemers.

Om na te gaan of er van systematische verschillen in herkomst van de nieuwe werknemer sprake is, is een multinomiale logitanalyse uitgevoerd, waarbij bij de te verklaren variabelen 5 mogelijkheden onderscheiden zijn: elders werkzaam, schoolverlater, werkloos na een baan, werkloos na school en overig (toetreders tot de arbeidsmarkt). De gemiddelde waarden van de gehanteerde verklarende variabelen bij deze analyse zijn weergegeven in tabel 6.11.



Tabel 6.11 Gemiddelde waarden van de variabelen gehanteerd bij de verklarende analyse van de herkomst van de nieuwe werknemer

	Totale steekproef	Elders werkzaam	School- verlater	Werkloos na baan	Werkloos na school	Overig
VERPL	0,056	0,031	0,150	0,017	0,281	0,097
DNSTVRL	0,067	0,046	0,125	0,078	0,000	0,194
METELEC	0,135	0,134	0,100	0,233	0,094	0,048
BOUWVAK	0,044	0,025	0,033	0,181	0,031	0,016
ERVAR	0,653	0,703	0,408	0,655	0,531	0,613
ONRGLMT	0,215	0,219	0,250	0,155	0,344	0,129
STNKLW	0,135	0,148	0,067	0,190	0,094	0,048
BEDGR	382	389	563	212	275	324
SEIZOEN	0,140	0,110	0,117	0,328	0,094	0,113
PZAKEN	0,630	0,671	0,692	0,371	0,719	0,581
WLHPRO	14,0	14,0	13,8	13,9	14,1	14,2
ADVER	0,616	0,638	0,742	0,371	0,812	0,500
ODUUR	2,07	2,05	2,18	1,75	2,77	2,30
DUURV	1,88	1,87	1,97	1,98	1,86	1,70
DNSTVB	0,542	0,547	0,608	0,328	0,812	0,581
MVV	0,384	0,373	0,425	0,371	0,594	0,323
Aantal waarnemingen	1000	671	119	116	32	62



Tabel 6.12 Schattingsresultaten multinomiale logitanalyse herkomst van de nieuwe werknemer; afgeleiden van kansen naar verklarende variabelen

	Elders werkzaam	Schoolverlater	Werkloos na baan	Werkloos na school	Overig
VERPL	-0,331 (3,6)*	0,131 (2,9)*	0,013 (0,2)	0,056 (2,7)*	0,130 (3,5)*
DNSTVRL	0,014 (0,0)	0,155 (0,2)	0,106 (0,2)	-0,373 (0,1)	0,098 (0,3)
METELEC	-0,081 (1,5)	0,019 (0,5)	0,114 (3,6)*	-0,009 (0,4)	-0,043 (1,2)
BOUWVAK	-0,210 (2,3)*	0,067 (1,1)	0,197 (4,8)*	0,017 (0,5)	-0,070 (1,1)
ERVAR	0,170 (4,8)*	-0,130 (5,5)*	-0,032 (1,3)	-0,015 (1,1)	0,007 (0,4)
ONRGLMT	0,124 (2,6)*	-0,024 (0,8)	-0,012 (0,4)	-0,007 (0,4)	-0,081 (2,8)*
STNKLW	0,172 (2,9)*	-0,094 (2,1)*	-0,025 (0,7)	-0,005 (0,2)	-0,047 (1,3)
BEDGR	0,001 (0,3)	0,004 (2,5)*	-0,001 (0,3)	-0,003 (1,5)	-0,002 (0,7)
SEIZOEN	-0,158 (3,2)*	0,039 (1,1)	0,117 (4,2)*	0,000 (0,0)	0,002 (0,1)
PZAKEN	0,097 (2,5)*	-0,009 (0,3)	-0,078 (3,0)*	0,009 (0,6)	-0,019 (1,0)
WLHPRO	-0,051 (0,5)	0,033 (0,5)	-0,072 (1,0)	0,019 (0,6)	0,070 (1,5)
ADVER	0,049 (1,4)	0,078 (3,0)*	-0,108 (4,6)*	0,018 (1,2)	-0,037 (2,2)*
ODUUR	0,012 (1,2)	-0,004 (0,5)	-0,017 (2,2)*	0,003 (0,8)	0,006 (1,3)
DUURV	-0,012 (-0,8)	0,016 (1,6)	-0,001 (0,2)	-0,001 (0,2)	-0,001 (0,2)
DNSTVB	-0,015 (0,4)	0,025 (1,1)	-0,050 (2,1)*	0,035 (2,3)*	0,005 (0,3)
MVV	-0,008 (0,2)	0,014 (0,6)	-0,014 (0,5)	0,015 (0,2)	-0,007 (0,4)

\* Significant op 5% niveau  
Tussen haakjes: t-waarden



Uit tabel 6.12 blijkt dat verpleegkundigen minder vaak voorheen elders werkzaam waren en vaker tot de schoolverlaters - al dan niet met een tussenliggende werkloosheidsperiode - en toetreders tot de arbeidsmarkt behoren. Voor metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakkers geldt dat de vacatures vaker worden vervuld door werklozen met een eerdere baan en minder vaak door voorheen elders werkzamen. Zoals uit tabel 6.11 blijkt is bijvoorbeeld het aandeel van de bouwvakkers in de voorheen elders werkzamen 2,5% en bij de voorheen werklozen na baan 18,1%.

Niet verwonderlijk is dat bij gevraagde werkervaring de kans op het voorheen elders werkzaam zijn toeneemt en de kans op het aannemen van een schoolverlater afneemt.

Ook blijkt dat bij werk met onregelmatige werktijden of werk met stank of lawaai de kans groter is dat de vacature wordt vervuld via baan-baan mobiliteit, hetgeen in het eerste geval ten koste gaat van toetreders en in het tweede geval van schoolverlaters.

De kans dat een vacature door een schoolverlater wordt vervuld neemt toe met de bedrijfsgrootte, indien althans de schoolverlater niet met een tussenliggende werkloosheidsperiode geconfronteerd is geweest. Is dit laatste wel het geval, dan heeft de bedrijfsgrootte een negatieve invloed. Hiermee is de bedrijfsgrootte de enige factor die duidelijk discrimineert tussen schoolverlaters met en zonder werkloosheidservaring: grotere bedrijven geven de voorkeur aan schoolverlaters zonder werkloosheidservaring boven de schoolverlaters met werkloosheidservaring.

Bij bedrijven met seizoensmatige fluctuaties in de werkgelegenheid is de kans groter dat een vacature wordt vervuld door een werkloze met baanervaring en minder vaak door een voorheen elders werkzame. Dit ligt voor de hand: werkenden zullen minder geneigd zijn een seizoensvacature te vervullen dan werklozen. Ook is het niet uitgesloten dat het voor een deel gaat om steeds dezelfde personen die aangetrokken worden aan het begin van het seizoen en weer werkloos worden als het seizoen voorbij is.

Bedrijven met een afdeling personeelszaken blijken een voorkeur te hebben voor voorheen elders werkzamen, hetgeen vooral ten koste gaat van werklozen met werkervaring.

De wijze waarop naar nieuw personeel wordt gezocht blijkt eveneens de kansverdeling over de onderscheiden vorige arbeidsmarktposities te beïnvloeden. Wanneer een personeelsadvertentie wordt geplaatst is de kans groter dat een schoolverlater wordt aangetrokken en de kans kleiner dat een werkloze met werkervaring of een toetreders de vacature vervult.

Ten slotte heeft het al dan niet aanbieden van een vast dienstverband invloed op de onderhavige kansverdeling. Indien een vast dienstverband wordt aangeboden hebben werkloze schoolverlaters een grotere kans dan werklozen met werkervaring.

Wanneer de schattingsresultaten worden geordend volgens de onderscheiden arbeidsmarktposities die de nieuwe werknemers voorheen innamen, ontstaat het volgende beeld. Het gaat hierbij om de invloed op de kans dat een werknemer voorheen de betreffende arbeidsmarktpositie innam:



- Elders werkzaam:  
positief: werkervaring gevraagd, werk met onregelmatige werktijden of met stank en lawaai, afdeling PZ  
negatief: verpleegkundigen, bouwvakkers, seizoensbedrijf
- Schoolverlater:  
positief: verpleegkundigen, grotere bedrijven, personeelsadvertentie  
negatief: werkervaring gevraagd, werk met stank of lawaai
- Werkloos na baan:  
positief: metaal- en elektrotechnische beroep, bouwvakker, seizoensbedrijf  
negatief: afdeling PZ, personeelsadvertentie
- Werkloos na school:  
positief: verpleegkundigen, vast dienstverband  
negatief: grotere bedrijven
- Overig, waaronder herintreders:  
positief: verpleegkundigen  
negatief: werk met onregelmatige werktijden, personeelsadvertentie

#### § 6.4 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben de belangrijkste onderzoeksbevindingen betrekking op het dienstverband, het geslacht en de vorige arbeidsmarktpositie van de nieuwe werknemers. Tijdelijke dienstverbanden komen vooral voor bij dienstverlenende functies, metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakarbeiders. Een relatief groot aandeel van de vaste dienstverbanden geldt voor de systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen en beleidsvoerende en hoger leidinggevende functies. Het aandeel van de vaste dienstverbanden onder de nieuwe werknemers neemt toe met hun opleidingsniveau: terwijl voor ongeschoolden dit aandeel 33% bedraagt, is het voor academici 82%. Complementair daaraan neemt het aandeel van de tijdelijke dienstverbanden af met het opleidingsniveau: 21% van de ongeschoolden heeft een tijdelijk dienstverband tegenover slechts 3% van de academici.

Mannen en vrouwen nemen bij de vervulde vacatures duidelijk een afzonderlijke plaats in. Van de vervulde vacatures komt 28% voor rekening van vrouwen, die relatief oververtegenwoordigd zijn in de dienstverlenende en administratieve functies alsmede bij de verpleegkundigen. In deze drie beroepsgroepen is 70% van de nieuwe vrouwelijke werknemers gelocaliseerd en minder dan 20% van de nieuwe mannelijke werknemers. Bijna de helft van de nieuwe mannelijke werknemers heeft een metaal- en elektrotechnisch of overig beroep. Vrouwen zijn wat betreft de nieuwe werknemers duidelijk ondervertegenwoordigd bij de systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen, de metaal- en elektrotechnische beroepen en de bouwvakarbeiders.



De aan de nieuwe baan verbonden arbeidsmarktstandigheden blijken een sterk discriminerende werking te hebben als het gaat om het onderscheid man/vrouw. Mannen hebben een grotere kans dan vrouwen terecht te komen op banen met onregelmatige werktijden, werk met stank of lawaai of vuil werk en werk bij hoge temperaturen. Vrouwen hebben een grotere kans dan mannen op een baan met sterk routinematig werk.

Van de bedrijfskenmerken is alleen het al dan niet seizoensmatige karakter van de werkgelegenheid van belang: seizoensbedrijven nemen vaker mannen aan dan vrouwen.

Ten slotte komt uit de analyse naar voren dat vacatures die door vrouwen worden vervuld korter openstaan, mannen vaker dan vrouwen een vast dienstverband krijgen en op moeilijk vervulbare vacatures vaker mannen worden aangenomen.

Vacatures zijn vooral vervuld door personen die rechtstreeks van een andere baan afkomstig zijn. Bijna 70% van de nieuwe werknemers was voorheen elders werkzaam, terwijl 15% werkloos was na een vorige baan of na school. Schoolverlaters, nieuwe toetreders en herintreders nemen eveneens ongeveer 15% voor hun rekening. Naar beroepsgroep onderscheiden doen zich verschillen voor die zich goed laten verklaren vanuit de specifieke arbeidsmarktsituaties. Zo is het aandeel van de voorheen elders werkzamen groot bij de beleidsvoerende en hoger leidinggevende functies, omdat aan werkervaring en een continu arbeidspatroon grote waarde wordt gehecht. Bij bouwvakkers daarentegen was bijna de helft van de nieuwe werknemers voorheen werkloos na een baan te hebben gehad. Dit hangt ongetwijfeld samen met de zeer hoge arbeidsmobiliteit van werknemers binnen de bouwnijverheid: werknemers veranderen vaak van baan, al dan niet na een korte of langere periode van werkloosheid. In de dienstverlenende functies is de categorie overig van belang, hetgeen waarschijnlijk toegeschreven moet worden aan het grote aandeel van de herintredende vrouwen onder de nieuwe werknemers voor deze functies. Bij de nieuwe verpleegkundigen is het aandeel van de schoolverlaters relatief groot, waarschijnlijk omdat het hier voor een belangrijk deel leerling-verpleegkundigen betreft. Afgezien van verschillen tussen beroepsgroepen zijn wervingsgedrag en bedrijfskarakteristieken - bedrijfsgrootte, al dan niet een afdeling personeelszaken, al dan niet seizoensbedrijf - factoren die een invloed uitoefenen op de herkomst van de nieuwe werknemers. Zo is bij grotere bedrijven de kans groter dat een schoolverlater wordt aangetrokken, bij seizoensbedrijven dat een werkloze met werkervaring en bij bedrijven met een afdeling personeelszaken dat een werkende wordt aangetrokken. Bij het plaatsen van een personeelsadvertentie wordt de kans dat de nieuwe werknemer een schoolverlater is in positieve zin beïnvloed.



## 7. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit rapport is verslag gedaan van de tweede fase van de OSA-vacature-enquête. In deze tweede fase is nagegaan of en zo ja op welke wijze in de vacatures, die ondernemingen tijdens de eerste fase bleken te hebben, was voorzien. Centraal in dit rapport staan twee elementen: de vergelijking met de resultaten van de eerste fase van de vacature-enquête en de relatie tussen de vacaturevervulling en het functioneren van de arbeidsmarkt. Wat betreft de uitkomsten van beide fasen van de vacature-enquête gaat het vooral om het vergelijken tussen de eisen die oorspronkelijk door de werkgever aan de vervulling van een vacature worden gesteld en de karakteristieken van de uiteindelijk aangenomen werknemer. Wat betreft de relatie met het functioneren van de arbeidsmarkt gaat het om de kans dat een vacature in een bepaalde tijdsperiode wordt vervuld, om de betekenis van het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature, om het wervingsgedrag van ondernemers en het succes dat zij daarbij boeken, en om de arbeidsmarktposities van werklozen en schoolverlaters versus werkenden en mannen versus vrouwen.

Globaal genomen geldt dat van de tijdens de eerste fase openstaande vacatures circa 4 maanden later 65% extern en 5% intern was vervuld, terwijl 25% nog openstond en 5% was vervallen. Naar beroepsgroep onderscheiden doen zich grote verschillen voor. Zo bedraagt het aandeel van de extern vervulde vacatures voor systeemanalysten, automatiseringsdeskundigen, overige wetenschappelijke en vakspecialisten en voor bouwvakarbeiders ongeveer 50%, terwijl dat voor administratieve beroepen 70% is en voor dienstverlenende functies 80%. Het aandeel van de vervallen vacatures blijkt relatief groot te zijn voor de beroepsgroepen verpleegkundigen en metaal- en elektrotechnische beroepen.

Het aandeel van de extern vervulde vacatures neemt af met het opleidingsniveau. Van de vacatures voor ongeschoolden en personen met lager voortgezet onderwijs was 75% extern vervuld, van de vacatures voor universitair opgeleiden slechts 45%. Een opvallende "uitbijter" in dit opzicht is het aandeel van de extern vervulde lbo-vacatures, dat 60% bedraagt, lager dan de 65% van de mbo-vacatures.

Het aandeel van de nog openstaande vacatures neemt toe met het opleidingsniveau: van de vacatures voor ongeschoolden staat 15% nog open, van die voor hoger opgeleiden 50%. Een "uitbijter" is in dit geval het aandeel van de nog openstaande vacatures voor personen met middelbaar algemeen onderwijs dat met 10% aan de zeer lage kant is.

Uit een logitanalyse met de kans op het al dan niet vervuld zijn van een vacature als te verklaren variabele kwam naar voren dat van de beroepsgroepen alleen de verpleegkundigen en metaal- en elektrotechnische beroepen een significant lagere kans op vervulling hebben. Bij een hoger opleidingsniveau - hbo- of universitair niveau - vermindert eveneens de kans op vervulling van de vacatures binnen een bepaalde tijdsperiode.

Ook de bedrijfsgrootte is van belang: grotere bedrijven hebben een kleinere kans dat hun vacatures binnen een bepaalde tijd worden



vervuld. Wellicht hangt dit samen met een meer geformaliseerd wervings- en selectiegedrag.

De openstaande duur tijdens de eerste enquête heeft een sterk negatieve invloed op de kans op vervulling. Hieruit zou volgen dat er bij vacatures sprake is van negatieve duurafhankelijkheid: naarmate een vacature langer openstaat wordt de kans kleiner dat een vacature binnen een bepaalde tijd wordt vervuld. Nadere analyses zullen echter moeten uitwijzen of deze negatieve duurafhankelijkheid ook bij toepassing van meer geëigende onderzoeksmethoden geconstateerd wordt.

Ten slotte blijkt ook het aantal sollicitanten per functie van belang te zijn: naarmate er meer sollicitanten zijn is een vacature sneller vervuld. Dit laatste lijkt evident, maar de constatering dat naarmate een bedrijf erin slaagt meer sollicitanten aan te trekken vacatures sneller vervuld zijn, is niet van belang ontbloot. Het zou zo kunnen zijn dat verschillen in vacatureduren tussen beroepsgroepen in belangrijke mate samenhangen met het aantal sollicitanten.

Ook is een nadere analyse uitgevoerd op de tijdens de eerste enquête nog kort openstaande vacatures, met eveneens het al dan niet vervuld zijn tijdens de tweede enquête als de te verklaren variabele en het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn als een van de verklarende variabelen. Hieruit kwam naar voren dat een moeilijk vervulbare vacature een duidelijk kleinere kans heeft op vervulling binnen een gegeven tijdsperiode.

Om na te gaan waarvan het aantal sollicitanten afhankelijk is, is een regressie uitgevoerd met het aantal sollicitanten per functie als afhankelijke variabele. Uit deze analyse blijkt dat er een vijftal factoren is die een significante invloed uitoefenen op het aantal sollicitanten per vacature. De bedrijfsgrootte en het moeilijk vervulbaar geacht worden hebben een negatieve invloed. Bij grotere bedrijven melden zich minder sollicitanten per vacature aan en wanneer een vacature tijdens de eerste enquête als moeilijk vervulbaar werd omschreven, blijken er bij de tweede enquête gemiddeld genomen 2,7 sollicitanten per vacante functie minder te zijn geweest.

Een positieve invloed op het aantal sollicitanten gaat uit van het hebben van interne opleidingsvoorzieningen, het plaatsen van een personeelsadvertentie en het aantal vacatures per functie. Het plaatsen van een personeelsadvertentie levert bijvoorbeeld 3,3 sollicitanten per functie extra op.

Een actief wervingsgedrag levert meer sollicitanten op en kan aldus bijdragen tot een snellere vervulling van de vacatures.

Dat bedrijven er niet altijd in slagen sollicitanten aan te trekken voor hun vacatures blijkt uit het gegeven dat voor ruim 40% van de nog openstaande vacatures geen enkele sollicitant is komen opdagen. Een eerste analyse van de achtergronden van dit verschijnsel heeft niet meer opgeleverd dan de constatering dat het plaatsen van een personeelsadvertentie de kans op het aantrekken van sollicitanten op nog openstaande vacatures positief heeft beïnvloed. Doch blijkbaar werden de sollicitanten die op kwamen dagen als onvoldoende geschikt beoordeeld. Of, en dat is zeker niet in alle gevallen uit te sluiten, de selectieprocedures waren nog niet afgerond. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat de



achtergronden zijn van het niet opdagen van sollicitanten voor sommige, en het niet geschikt geacht zijn van sollicitanten voor andere nog openstaande vacatures.

Wat betreft de recruteringskanalen blijkt de personeelsadvertentie het belangrijkste te zijn. Van de nieuwe werknemers is 50% via een personeelsadvertentie naar het bedrijf gekomen. Daarnaast zijn ook informele recruteringskanalen van belang. Van minder belang zijn het arbeids- en het uitzendbureau. Via het arbeidsbureau is 7% van de nieuwe werknemers gerecruteerd. Dit percentage is waarschijnlijk een onderschatting van het belang van arbeidsbureaus, omdat grotere bedrijven in de OSA-vacature-enquête oververtegenwoordigd zijn en juist de grotere bedrijven maken minder vaak gebruik van het arbeidsbureau.

Uit de verdeling van de nieuwe werknemers naar vorige arbeidsmarktpositie blijkt het grote belang van de baan-baan mobiliteit in de vacaturevervulling. Vacatures zijn vooral vervuld door personen die rechtstreeks van een andere baan afkomstig zijn. Bijna 70% van de nieuwe werknemers was voorheen elders werkzaam, terwijl 15% werkloos was na een vorige baan of na school. Schoolverlaters, nieuwe toetreders en herintreders nemen eveneens ongeveer 15% voor hun rekening.

Uit een multinomiale logitanalyse blijkt dat verpleegkundigen minder vaak voorheen elders werkzaam waren en vaker tot de schoolverlaters - al dan niet met een tussenliggende werkloosheidsperiode - en toetreders tot de arbeidsmarkt behoren. Voor metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakkers geldt dat de vacatures vaker worden vervuld door werklozen met een eerdere baan en minder vaak door voorheen elders werkzamen. Niet verwonderlijk is dat bij gevraagde werkervaring de kans op het voorheen elders werkzaam zijn toeneemt en de kans op het aannemen van een schoolverlater afneemt.

Afgezien van verschillen tussen beroepsgroepen zijn bedrijfskarakteristieken en wervingsgedrag factoren die een invloed uitoefenen op de herkomst van de nieuwe werknemers. Zo is bij grotere bedrijven de kans groter dat een schoolverlater wordt aangetrokken, bij seizoensbedrijven dat een werkloze met werkervaring en bij bedrijven met een afdeling personeelszaken dat een werkende wordt aangetrokken. Bij het plaatsen van een personeelsadvertentie wordt de kans dat de nieuwe werknemer een schoolverlater is in positieve zin beïnvloed.

Mannen en vrouwen nemen bij de vervulde vacatures duidelijk een afzonderlijke plaats in. Van de vervulde vacatures komt 30% voor rekening van vrouwen, die relatief oververtegenwoordigd zijn in de dienstverlenende en administratieve functies alsmede bij de verpleegkundigen. In deze drie beroepsgroepen is 70% van de nieuwe vrouwelijke werknemers gelocaliseerd en minder dan 20% van de nieuwe mannelijke werknemers. Bijna de helft van de nieuwe mannelijke werknemers heeft een metaal- en elektrotechnisch of overig beroep. Vrouwen zijn wat betreft de nieuwe werknemers duidelijk ondervertegenwoordigd bij de systeemanalysten/automatiseringsdeskundigen, de metaal- en elektrotechnische beroepen en de bouwvakarbeiders.

Uit een logitanalyse blijkt dat de aan de nieuwe baan verbonden arbeidsmarktomstandigheden een sterk discriminerende



werking hebben als het gaat om het onderscheid man/vrouw. Mannen hebben een grotere kans dan vrouwen terecht te komen op banen met onregelmatige werktijden, werk met stank of lawaai of vuil werk en werk bij hoge temperaturen. Vrouwen hebben een grotere kans dan mannen op een baan met sterk routinematig werk.

Van de bedrijfskenmerken is alleen het al dan niet seizoensmatige karakter van de werkgelegenheid van belang: seizoensbedrijven nemen vaker mannen aan dan vrouwen.

Ten slotte komt uit de logitanalyse naar voren dat vacatures die door vrouwen worden vervuld korter openstaan, mannen vaker dan vrouwen een vast dienstverband aangeboden krijgen en op moeilijk vervulbare vacatures vaker mannen worden aangenomen.

In dit rapport is ook beschreven of en zo ja op welke wijze, de aan de vervulling van vacatures gestelde opleidings- en ervaringseisen in de loop der tijd zijn bijgesteld. Uit deze beschrijving is naar voren gekomen dat voor 30% van de vacatures een werknemer is aangenomen met een van de vacature afwijkend opleidingsniveau, waarbij afwijkingen naar boven en beneden elkaar ongeveer in evenwicht hielden.

Ten aanzien van de werkervaring is aangegeven dat hierin in de loop der tijd een bijstelling naar boven heeft plaatsgevonden: nieuwe werknemers blijken vaker en over meer werkervaring te beschikken dan oorspronkelijk voor de vervulling van de vacatures vereist was. Dit laatste is niet verwonderlijk vanuit het gegeven dat het belangrijkste deel van de nieuwe werknemers afkomstig is van een andere baan.

Het geheel overziende kan ten aanzien van de opzet van de OSA-vacature-enquête worden gesproken van een zinvol experiment. Door informatie over openstaande vacatures te verzamelen en enige tijd later na te gaan wat er met deze vacatures gebeurd is, is een meerwaarde verkregen ten opzichte van een enkelvoudige bepaling van het vacaturebestand of een enkelvoudige vastlegging van vervulde vacatures.

Als zodanig kunnen wat dit betreft drie voordelen van een tweeledige meting worden onderscheiden:

- Meting van wervingsgedrag en vacature-eisen zonder rationalisering achteraf en met de mogelijkheid van meting van de effecten van dit gedrag;
- Mogelijkheid tot confrontatie van oorspronkelijk aan de vervulling van de vacature gestelde eisen met de kwalificaties van de nieuwe werknemer;
- Invloed van verschillende factoren zoals het aantal sollicitanten en het al dan niet moeilijk vervulbaar geacht worden op de vacaturevervulling.

Uit de analyse van de enquête is ook een aantal zaken naar voren gekomen die leiden tot aanbevelingen voor verbetering van de onderzoeksopzet:

1. In verband met het geheugeneffect verdient een kortere tijdsduur tussen beide metingen de voorkeur. Uiteraard zal dit ten koste gaan van het aandeel van de vervulde vacatures in de tweede enquête;



2. Ter zake van de bepaling van de vacatureduur dient meer aandacht te worden besteed aan de vastlegging van ontstaansdatum en datum van vervulling;
3. Informatie over maximaal aangeboden loon bij de eerste enquête en feitelijk betaald loon bij indiensttreding in de tweede enquête vergroot de mogelijkheden van secundaire analyses. Wel dient bedacht te worden dat een goede eenduidig interpreteerbare omschrijving van "loon" niet gemakkelijk te formuleren is;
4. Ten behoeve van de analyse verdient het aanbeveling meer bedrijfskarakteristieken te registreren.

Met dit rapport zijn de analysemogelijkheden van de gegevens uit de OSA-vacature-enquête zeker niet uitgeput. Nadere analyses met betrekking tot vacatureduren zijn inmiddels in gang gezet en hierover zal afzonderlijk worden gerapporteerd. Voortgezet onderzoek kan bijvoorbeeld gericht worden op de aanpassing van vacature-eisen, het ontbreken van sollicitanten voor sommige vacatures en de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures.

Op grond van de uitkomsten van de OSA-vacature-enquête kan ook een aantal belangrijke conclusies worden getrokken met betrekking tot het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen en de personeelsvoorziening in het bijzonder. Deze conclusies kunnen voor een belangrijk deel worden afgeleid uit de in tabel 6.1 weergegeven onderzoeksresultaten.

Tabel 6.1 Vacatures 4 maanden later

70%	vervuld, waarvan door werkenden:	70%
	via personeelsadvertentie:	50%
	via informele kanalen:	20%
5%	vervallen	
15%	nog openstaand ondanks 1 of meer sollicitanten	
10%	nog openstaand wegens ontbreken van sollicitanten	
100%		

N.B. Bij moeilijk vervulbare vacatures: 60% vervuld.

De belangrijkste conclusies ten aanzien van het functioneren van de arbeidsmarkt zijn vierledig. In de eerste plaats is het opvallend dat ondanks de grote werkloosheid het merendeel van de vacatures vervuld wordt door werkenden. Op zich is dit voor de bedrijven die deze werknemers aantrekken geen slechte zaak: blijkens de enquête voldoen de meeste nieuwe werknemers ruimschoots aan de vereiste kwalificaties. Bedacht dient hierbij evenwel te worden dat de gerecruteerde nieuwe werknemer hoogstwaarschijnlijk weer voor een vacature zorgt bij zijn of haar vorige werkgever: de oplossing voor



de ene onderneming kan zo voor een probleem bij de andere onderneming zorgen.

In de tweede plaats is het opmerkelijk dat 4 maanden na het houden van de eerste enquête 25% van de vacatures nog steeds openstaat. De achtergronden van het niet vervuld zijn van deze vacatures zijn verschillend. Voor 10% van het oorspronkelijke bestand aan vacatures geldt dat geen enkele sollicitant is komen opdagen hetgeen opvallend is in het licht van de grote werkloosheid. Het is namelijk zeker niet zo, dat het ontbreken van sollicitanten zich alleen bij de hooggekwalificeerde vacatures voordoet. Ook bij sommige vacatures voor ongeschoolden ontbreken sollicitanten. Het niet vervuld zijn van een belangrijk deel van de vacatures komt evenwel niet alleen voor rekening van het gebrek aan sollicitanten. Voor 15% van het oorspronkelijke bestand aan vacatures zijn wel sollicitanten geweest, maar deze hebben blijkbaar niet aan de gestelde eisen voldaan.

In het verlengde van voornoemde constatering kan in de derde plaats geconcludeerd worden dat het opvallend is dat voor slechts weinig vacatures een bijstelling van eisen in neerwaartse zin plaatsvindt ten einde de vervulling van de vacature te bespoedigen. Het tegenovergestelde lijkt het geval te zijn: om een betere kandidaat voor de vacature te vinden, lijken ondernemingen bereid te zijn te wachten. Blijkbaar is een langere vacatureduur een prijs voor een betere kandidaat die de ondernemingen bereid zijn te betalen.

Ten slotte blijkt dat een aanzienlijk deel van de vacatures, die door de werkgevers in eerste instantie werden omschreven als moeilijk vervulbaar, enkele maanden later toch vervuld was. Moeilijk vervulbare vacatures worden vervuld, zij het dat dit meer tijd in beslag neemt dan gemiddeld genomen het geval is. Dit laatste sluit evenwel niet uit dat er onder de nog openstaande vacatures ook niet-vervulbare vacatures aanwezig zijn, bijvoorbeeld daar waar geen enkele sollicitant komt opdagen of daar waar werkgevers geen genoeg nemen met de sollicitanten die zich aanmelden.







# Bijlage 1

## DE VRAGENLIJST

1. Volgens uw opgave op  had uw bedrijf:

	1a	1b	1c	1d	1e	1f
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> vacatures voor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(INTV.: 1a t/m 1f steeds per vacature)

- 1a. In hoeveel van die vacatures van toen voor ..... is inmiddels voorzien doordat er nieuw personeel voor is aangenomen? (INTV.: Vul aantal in onder 1a)
- 1b. In hoeveel van die vacatures van toen voor ..... is inmiddels voorzien via interne overplaatsing? (INTV.: Vul aantal in onder 1b)
- 1c. Hoeveel van die vacatures van toen voor ..... staan nog steeds open? (INTV.: Vul aantal in onder 1c)
- 1d. Hoeveel van die vacatures van toen voor ..... zijn inmiddels vervallen? (INTV.: Vul aantal in onder 1d)
- 1e. Hoeveel sollicitaties heeft u, totaal genomen, gehad voor de vacature voor .....? (INTV.: Vul aantal in onder 1e)
- 1f. Met hoeveel van die sollicitanten voor ..... heeft u gesproken? (INTV.: Vul aantal in onder 1f)

INTV.: Noteer datum waarop vraag 1a t/m 1f door u is ingevuld:



2. Wanneer is in de vacature voor ..... iemand aangenomen? Welke maand betrof dat?

INTV.: Noteer maand  
bijk. januari=01, december=12

3. Was dat aan het begin van die maand, in het midden van die maand of aan het eind van die maand?

[illegible]

4. Hoe lang heeft de vacature voor ..... opengestaan?

[illegible]

5. Wanneer is de werknemer die u voor de vacature voor ..... heeft aangenomen bij u in dienst getreden?

[illegible]

6. Welk opleidingsnivo heeft de voor de vacature voor ..... aangetrokken werknemer?

[illegible]

7. Welke vakrichting heeft de voor de vacature voor ..... aangetrokken werknemer?

[illegible]

8. Laat u de aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... een opleiding volgen in het kader van de wet "leerlingwet"?

[illegible]

9. Beschikt de aangetrokken werknemer over werkervaring?

[illegible]



9a. Gaat het daarbij om specifieke werkervaring, dus werkervaring in een eerdere, soortgelijke functie? Of om algemene werker-  
varing, dus ongeacht de eerdere functie?

9b. Hoeveel werkervaring betreft het hier?

10. Hoeveel uren gemiddeld per week bedraagt de met deze werknemer(s) overeengekomen werktijd?

INTV.: Noteer aantal uren per week !

11. Welke leeftijd heeft de werknemer die is aangetrokken voor de vacature voor ....?

12. Wat voor soort dienstverband bent u met de aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... aangegaan? (Slechts één antwoord mogelijk!).

13. Is de aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... een man of een vrouw?

14. Hoe, via welk kanaal, is deze nieuwe werknemer in contact met uw bedrijf gekomen?  
(INTV.: Indien meer dan één per vacature, noteer het belangrijkste kanaal bij die vacature.)

15. Was de aangenomen werknemer reeds elders werkzaam?

[illegible]



(indien "nee" in vr. 15:)

16. Bedroeg de duur van de werkloosheid van de aangenomen werknemer voor hij/zij in dienst trad:

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- minder dan een jaar -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- langer dan een jaar, maar korter dan 3 jaar -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- langer dan 3 jaar -----	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

17. Onlangs is het zgn. "Plan Vermeend/Moor" gelanceerd. Dat plan houdt in dat een werkgever maximaal 4 jaar vrijstelling krijgen van de sociale werkgeverspremies, als hij iemand in dienst neemt die al langer dan drie jaar werkloos is. Het arbeidskontraat moet dan minimaal twee jaar betreffen, en de werkloze moet ouder zijn dan 21 jaar. Ook is subsidie van maximaal f 4.000,- beschikbaar voor scholing en begeleiding van de werkloze.

Maakt u bij de vacature voor ..... gebruik van deze regeling?

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- ja -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- nee -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

18. Hoeveel inwerktijd heeft de aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... volgens u nodig om het werk goed te doen?

INTV.: noem op:

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- geen inwerktijd/binnen 1 dag -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- 1 à 2 dagen -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- van 3 dagen tot 2 weken -----	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
- van 2 weken tot 6 weken -----	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- van 6 weken tot 3 maanden -----	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
- meer dan 3 maanden -----	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
- weet niet -----	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

19. Gaat de aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... op korte termijn een of meer door uw bedrijf georganiseerde cursussen of opleidingen volgen (of is hij daar al mee bezig)? Ik bedoel hier niet de cursussen in de sfeer van hobby's, EHBO, bedrijfszelfbescherming, introductiecursussen, en dergelijke, maar specifieke vakcursussen.

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- ja -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- nee -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

20. Maakt uw bedrijf bij het eventueel opleiden van deze nieuw aangetrokken werknemer voor de vacature voor ..... gebruik externe opleidingsmogelijkheden?

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- ja -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- nee -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

21. Heeft u bij de selectie van sollicitanten voor de vacature voor ..... gebruik gemaakt van een psychologische of van een psycho-technische test?

Vacature:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- ja -----	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- nee -----	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



## Bijlage 2

### GEHANTEERDE CLASSIFICATIES

<u>Opleidingsniveau</u>	<u>SOB-code</u> <sup>a)</sup>
1. Basisonderwijs	20
2. Lager voortgezet onderwijs	30
3. Lager beroepsonderwijs	32-38
4. Middelbaar algemeen onderwijs	40
5. Middelbaar beroepsonderwijs	42-49
6. Hoger beroepsonderwijs	50-59
7. Universitair onderwijs	61-67

a) Volgens de Standaard Onderwijs Indeling 1978 van het  
Centraal Bureau voor de Statistiek

<u>Sector</u>	<u>SBI-code</u> <sup>b)</sup>
Metaalnijverheid	33-37
Overige nijverheid (excl. bouw)	2,4,30-32,38,39
Bouwnijverheid	5
Handel, horeca en reparatie	6
Transport, opslag en communicatie	7
Banken, verzekeringen, zakelijke diensten	8
Gezondheidszorg, maatschappelijke diensten	93,94
Overige bedrijven	0,1,98

b) Volgens de Standaard Bedrijfs Indeling van het  
Centraal Bureau voor de Statistiek



## FUNKTIES

1. ARCHITECT, INGENIEUR EN VERWANTE TECHNICI, TEKENAAR
2. VERPLEEGKUNDIGE, VERPLEGENDE
3. SYSTEEMANALIST EN ANDERE AUTOMATISERINGSDESKUNDIGEN
4. OVERIGE WETENSCHAPPELIJKE EN VAKSPECIALISTEN
  - schei-, natuurkundigen en verwante technici
  - vliegtuig- en scheepsofficieren
  - biologen, biochemici, landbouwkundigen en verwante vakspecialisten
  - genees- en tandheelkundigen, dierenartsen
  - statistici, wiskundigen
  - economen
  - accountants
  - juristen
  - leerkrachten
  - bedienaars van de eredienst en verwante functies
  - auteurs, journalisten, e.d.
  - beeldhouwers, kunstschilders, fotografen e.a. creatieve kunstenaars
  - musici, toneelspelers e.a. uitvoerende kunstenaars
  - beroepssportlieden
5. BELEIDSVOERENDE EN HOGERE LEIDINGGEVENDE FUNKTIE
6. ADMINISTRatieve FUNKTIE
  - toezichthoudend-leidinggevend administratief personeel
  - uitvoerende hoofdamttenaren
  - secretaressen, typisten, posttypisten, e.d.
  - boekhouders, kassiers en verwante functies
  - boekhoudmachine-, computerapparatuur-operateurs, e.d.
  - toezichthoudend-leidinggevend transport- en communicatiepersoneel
  - conducteurs trein, tram, bus, e.d.
  - post-distributiepersoneel
  - telefonisten, telegrafisten
7. COMMERCIELE FUNKTIE
  - directeuren en bedrijfsleiders groothandel
  - directeuren en bedrijfsleiders detailhandel
  - zelfstandige groothandelaren en tussenpersonen
  - zelfstandige winkeliers
  - zelfstandige detailhandelaren niet in winkels
  - toezichthoudend-leidinggevend commercieel personeel, inkopers
  - vertegenwoordigers, handelsagenten
  - verzekeringsagenten, makelaars e.a. tussenpersonen t.b.v. zakelijke diensten, veilinghouders, e.d.
  - winkelbedienden e.a. verkopers

8. DIENSTVERLENENDE FUNKTIE
  - directeuren en bedrijfsleiders horecabedrijven
  - zelfstandige hotel-, restaurant-, caféhouders, e.d.
  - toezichthoudend-leidinggevend huishoudelijk personeel e.d.
  - koks, kelners, buffetbedienden e.d.
  - huishoudelijk en verzorgend personeel
  - huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (gebouwen e.d.)
  - wassers, persers, e.d.
  - kappers, schoonheidsspecialisten e.d.
  - brandweer-, politiepersoneel, bewakers
9. AGRARISCH BEROEP, VISSER, E.D.
  - bedrijfsleiders land- en tuinbouw e.d.
  - zelfstandige land- en tuinbouwers
  - agrarische arbeiders
  - boswachters en bosarbeiders, griendwerkers e.d.
  - vissers, jagers e.d.
10. METAAL- EN ELECTROTECHNISCH BEROEP
  - smeden, gereedschapmakers, machinale metaalbewerkers
  - machinebankwerker-monteurs, instrumentmakers, samenstellers en reparateurs van machines en apparaten (exkl. elektr.)
  - elektromonteurs, samenstellers en reparateurs van elektrische apparaten e.d.
  - radio- en t.v.-zend-, geluids-, beeldapparatuurbedieners
  - loodgieters, pijpfitters, lassers, plaat- en konstruktiewerkers
11. BOUWVAKARBEIDER
  - metselaars, timmerlieden e.a. bouwvakarbeiders
12. ANDERE AMBACHTS-, INDUSTRIE-, TRANSPORTBEROEPEN
  - toezichthoudend-leidinggevend produktiepersoneel
  - mijn-, groeve-arbeiders, bronboorders e.d.
  - hoogoven-, smeltovenarbeiders, walzers, gieters, vormers e.a. metaalvervaardigende arbeiders
  - houtzagers, papiermakers e.d.
  - chemische procesarbeiders en verwante functies
  - spinners, wevers, breiers, ververs en verwante functies
  - leerlooiers, peilsbereiders e.d.
  - voedingsmiddelen- en drankenbereiders
  - tabaksbewerkers, tabaksproduktmakers
  - kleermakers, kostuumnaaiers, stoffeers en verwante functies
  - schoenmakers, lederwarenmakers
  - meubelmakers e.a. houtbewerkers
  - steenhouwers, -zagers, -slijpers e.d.
  - goud- en zilversmeden, diamantbewerkers e.d.
  - glas-, aardeverkvormers en verwante functies
  - rubber- en plasticproduktmakers
  - papierwaren- en kartonnagewerkers
  - drukkers en verwante functies
  - schilders e.d.
  - machinisten e.a. bedieners van stationaire machines en installaties
  - laders, lossers, inpakkers, grondwerk-, kraanmachinisten e.d.
  - chauffeurs, matrozen, treinbestuurders en verwante functies



## Bijlage 3

## SPECIFICATIE VERKLARENDE VARIABELEN

Verklarende variabelen	Betekenis verklarende variabele	
<hr/>		
<u>Vacaturekarakteristieken</u>		
VERPL	VERPL=1	Verpleegkundigen, verplegenden
SYSAUT	SYSAUT=1	Systeemanal./automat.deskundigen
ADMIN	ADMIN=1	Administratieve functies
DNSTVRL	DNSTVRL=1	Dienstverlenende functies
METELEC	METELEC=1	Metaal- & elektrotechn. beroepen
BOUWVAK	BOUWVAK=1	Bouwvakarbeider
OPL1	OPL1=1	bij vacature voor ongeschoolde
OPL2	OPL2=1	bij vacature op niveau lager uitgebreid onderwijs
OPL5	OPL5=1	bij mbo-vacature
OPL67	OPL67=1	bij hbo- of universitaire vacature
ERVAR	ERVAR=1	indien er werkervaring is vereist
DNSTVB	DNSTVB=1	indien vast dienstverband is aangeboden
<u>Arbeidsomstandigheden</u>		
PLGDST	PLGDST=1	bij werk in ploegendienst of wisselende diensten
ONRGLMT	ONRGLMT=1	bij werk met onregelmatige werktijden
ROUTINE	ROUTINE=1	bij sterk routinematig werk
STNKLW	STNKLW=1	bij werk met stank of lawaai
VUIL	VUIL=1	bij vuil werk of werk bij hoge temperaturen
<u>Bedrijfsspecifieke factoren</u>		
BEDGR	Bedrijfs grootte: aantal werknemers	
SEIZOEN	SEIZOEN=1	bij bedrijven waarbij aantal werknemers wisselt met seizoen
PZAKEN	PZAKEN=1	bij bedrijven met een afdeling personeelszaken
CURSUS	CURSUS=1	bij bedrijven met interne opleidingsvoorzieningen
EXTCURS	EXTCURS=1	bij bedrijven met externe opleidingsvoorzieningen
<u>Regionale factoren</u>		
URBAN2	URBAN2=1	bij een kleine stad
URBAN3	URBAN3=1	bij een grote stad
WLHPRO	Werkloosheidspercentage per provincie	
<u>Wervingsspecifieke factoren</u>		
ARBBUR	ARBBUR=1	indien gemeld bij arbeidsbureau
ADVER	ADVER=1	indien pers.advertentie geplaatst
SOLLIC	Aantal sollicitanten per functie	
AANTAL	Aantal vacatures per functie	
MVV	MVV=1	moeilijk vervulbare vacature
<u>Enquêtespecifieke factoren</u>		
ODUUR	Openstaande duur tijdens de eerste metingen (in maanden)	
VDUUR	Voltooide vacatureduur (in maanden)	
DUURV	Verschil tussen VDUUR en ODUUR	
ENQTIJD	Tijd tussen beide enquêtes (in maanden)	



### LOGITANALYSE

Een logitanalyse is een bijzonder geval van een discrete regressie analyse. In het eenvoudigste geval is de waargenomen variabele  $Y_i$  binair:

$$\begin{aligned} Y_i &= 1 \text{ als gebeurtenis optreedt (bijvoorbeeld: er is een} \\ &\quad \text{vacature vervuld)} \\ Y_i &= 0 \text{ anders} \end{aligned}$$

In een logitanalyse wordt de kans geschat dat de betreffende gebeurtenis zich voordoet, waarbij wordt uitgegaan van de volgende vergelijking:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{a+bx_i}}$$

waarbij:  $P_i$  = de kans dat een gebeurtenis zich voordoet,  
bijvoorbeeld de kans dat vacature i is vervuld  
 $x_i$  = de verklarende variabelen  
 $e$  = grondtal van de natuurlijke logaritmie  
 $a, b$  = coëfficiënten

Wij kunnen  $P_i$  echter niet waarnemen; we weten alleen van vacature i of  $Y_i$  gelijk aan 1 is of gelijk aan 0. Met behulp van de logitanalyse worden de coëfficiënten  $a$  en  $b$  geschat zodanig dat de kansen  $P_i$  zo goed mogelijk overeenkomen met de waarnemingen  $Y_i$ .

In een multinomiaal logitmodel is de te verklaren variabele niet tweewaardig maar meerwaardig. Bijvoorbeeld bij het recruteringskanaal worden vijf mogelijkheden onderscheiden: arbeidsbureau, personeelsadvertentie, intern, informeel en arbeidsbureau.

Zie voor een beschrijving van het multinomiale logitmodel: J.A. Doornik, LOGITJD, een computerprogramma voor het schatten van onafhankelijke logitmodellen, Interfaculteit voor Actuariële Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam, AENote N5/85, 1985



## LIJST VAN PUBLIKATIES

De navolgende publikaties zijn schriftelijk of telefonisch te bestellen bij Distributiecentrum (DOP), Postbus 20014, 2500 EA Den Haag, telefoon 070-789885, onder vermelding van het ISBN-nummer en het afleveringsadres.

De met een \* aangeduide publikaties zijn te bestellen bij de Staatsuitgeverij te Den Haag.

### RAPPORTEN

- (OSA1) Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Programma 1984/1985, juli 1984, 39 blz., f 12,50, ISBN 90 346 0306 7
- (OSA2) Organization for Strategic Labour Market Research: Programme 1984/1985, juli 1984, 45 blz., beknopte versie van Nederlandse uitgave. Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA3)\* OSA-Rapport 1985, Werk voor allen, nov. 1985, 83 blz., f 20,50, ISBN 90 12 05171 1
- (OSA3a) Reactie OSA-Stuurgroep op Werk voor allen, febr. 1986, 9 blz. Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA4) Organization for Strategic Labour Market Research, Full Employment, febr. 1986, 37 blz., summary van OSA 3. Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA5)\* OSA-Rapport 1988, Arbeidsmarktperspectieven, januari 1988, 116 blz., ISBN 90 12 05759 0
- (OSA5a) Reactie OSA-Stuurgroep op OSA-Rapport 1988, januari 1988, fotokopie, 12 blz., Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA6) OSA-Report 1988, Labour market perspectives, febr. 1988, 24 blz., summary of OSA 5. Bij OSA-bureau verkrijgbaar

### VOORSTUDIES

- (V1) J.-P. Jallade, New information technologies (NIT) and technical education, nov. 1984, 31 blz., f 12,50, ISBN 90 346 0393 8
- (V2) M. Couwenberg, P.J. van den Noord, Internationale trends in de ontwikkeling van arbeidsproduktiviteit en werkgelegenheid, maart 1985, 110 blz., f 20,-, ISBN 90 346 0449 7
- (V3) E. Wever e.a., Op Daedalus vleugels, een literatuurverkenning over nieuwe ondernemers en ondernemingen, maart 1985, 118 blz., f 22,50, ISBN 90 346 0456 X
- (V4) L.H.M. Bosch, W. Driehuis, P.J. van den Noord, F.E.M. Ouddeken, Het werkgelegenheidswonder in de Verenigde Staten: mythe of werkelijkheid?, juni 1985, 127 blz., f 20,-, ISBN 90 346 0539 6
- (V5) W.H.J. Reynaerts, W.J.P.M. Fase, R. de Boer, Bespiegelingen over de toekomst van de sociale partners, juni 1985, 88 blz., f 18,-, ISBN 90 346 0598 1
- (V6) R. Kayzel (ITS), Het opleidingsbeleid in de grafische industrie, nov. 1985, 43 blz., f 13,-, ISBN 90 346 0656 2
- (V7)\* L. Geut, D.G. Kalverkamp, L. Markensteyn (Berenschot), De organisatorische gevolgen van 20% arbeidsduurverkorting, nov. 1985, 38 blz., f 9,-, ISBN 90 12 05172 X



- (V8) K. ten Have, G. Jehoel, Werkloze jongeren: een verloren generatie?, nov. 1985, 151 blz., f 25,-, ISBN 90 346 0695 3
- (V9) W. Driehuis, W. van Voorden, L.J. de Jonge, W. Siddré en J.A.M. van Wezel, Preadviezen over de flexibilisering van de arbeidsmarkt, dec. 1985, 110 blz., f 20,-, ISBN 90 346 0746 1
- (V10) A.J.F. Köbben, J.J. Godschalk, Een tweedeling van de samenleving?, dec. 1985, 90 blz., f 19,-, ISBN 90 346 0722 4
- (V11) W. Bremer, Flexibilisering van arbeid; mogelijkheden en effecten, een onderzoek met de bouw als voorbeeld, febr. 1986, 97 blz., f 19,-, ISBN 90 346 0789 5
- (V12)\* A.M.C. Vissers, A.M. de Vries, Th. Schepens, Arbeidsmarktgedrag ten tijde van massale werkloosheid, april 1986, 108 blz., f 25,-, ISBN 90 12 05302 1
- (V13)\* G.J. Bakker, R.D.J. Nieuwenhuizen, Op arbeid bezuinigd?, juni 1986, 116 blz., f 25,-, ISBN 90 12 05321 8
- (V14)\* L.H.M. Bosch, T.P. Kroes, F.E.M. Ouddeken, De werkgelegenheid in de consumptieve dienstensector, juli 1986, 68 blz., f 25,-, ISBN 90 12 05344 7
- (V15)\* K.A. Springer, B. Compaijen, A.J. Vermaat, Werkloosheid en loonrigiditeit, populair-wetenschappelijke versie van werkdocument W 25, aug. 1986, 71 blz., f 15,50, ISBN 90 12 05361 7
- (V16)\* A.M.C. Vissers, A.M. de Vries, A.G. ter Huurne, Verandering van baan; een lonende zaak?, okt. 1986, 81 blz., f 16,50, ISBN 90 12 05408 7
- (V17) H.A. van Stiphout, P.J. van Wijngaarden, A.J.M. van Miltenburg, M.J. Ellman, Gedachten over loondifferentiatie, probleemstelling en preadviezen, febr. 1987, 92 blz., f 15,-, ISBN 90 346 1100 0
- (V18) P.C. Allaart, R. Kunnen, J.C. van Ours, H.A. van Stiphout, OSA-Trendrapport 1987, Actuele informatie over de arbeidsmarkt, april 1987, 72 blz., f 15,-, ISBN 90 346 1119 1
- (V19) J.C. van Ours, J.S. Hagens, A.M. de Voogd, Openstaande vacatures onder de loep genomen, aug. 1987, 98 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1278 3
- (V20) R.C. Kloosterman, Achteraan in de rij; een onderzoek naar de factoren die (her)intreding van langdurig werklozen belemmeren. Beknopte versie met samenvatting en conclusies, aug. 1987, 40 blz., f 10,-, ISBN 90 346 1295 3
- (V21) F.J. Schrijver, C.M. van Westrenen, De betekenis van de telecommunicatie-infrastructuur voor de ontwikkeling van de Nederlandse economie, okt. 1987, 94 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1367 4
- (V22) A.T.H. Janssen (SWIDOC), Inventarisatie arbeidsmarktonderzoek 1980-juni 1987, overzicht van afgesloten en lopend onderzoek, november 1987, 300 blz., f 45,-, ISBN 90 346 1380 1
- (V23) OSA, Werkgelegenheidsvooruitzichten voor de Nederlandse machine-industrie, februari 1988, 42 blz. + 65 blz. bijlagen, f 20,-, ISBN 90 346 1515 4



- (V24) P.C. Allaart (ed.) e.a., The labour market in five small European countries, maart 1988, 126 blz., f 25,-  
ISBN 90 346 1536 7
- (V25) A.M.C. Vissers, W.N.J. Groot, Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan; de flexibiliteit van werkenden en werklozen, mei 1988, 104 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1569 3
- (V26) J. Muysken, A.F. van Zweeden, De componenten van de werkloosheid, vereenvoudigde versie van W 52, juni 1988, 78 blz., prijs f 20,-, ISBN 90 346 1589 8
- (V27) C.C. Koopmans, De informele arbeidsmarkt, juli 1988, 118 blz., prijs f 25,-, ISBN 90 346 1634 7



# WERKDOCUMENTEN

- (W15) H.J. van Dongen, G.G.J.M. Poeth, G. Slagmolen, P.J. Tack, De diensten als motor voor nieuwe activiteiten, okt. 1985, 70 blz., f 10,-, ISBN 90 346 0629 5
- (W16) Instituut voor Sociale Kommunikatie en Marktonderzoek, Niet opgeven maar werken, nov. 1985, 41 blz., f 10,-, ISBN 90 346 0650 3
- (W17) Stichting Het Nederlands Economisch Instituut, Een verkenning van de arbeidsmarkt naar beroep en opleiding tot 1990, jan. 1986, 105 blz., f 18,-, ISBN 90 346 0728 3
- (W18) K. ten Have, Voortijdige schoolverlaters nader bezien, jan. 1986, 30 blz., f 13,-, ISBN 90 346 0743 7
- (W19) A.G. ter Huurne, Werkloze jongeren: een verloren generatie? De non-responsgroep nader onderzocht, febr. 1986, 44 blz., f 13,-, ISBN 90 346 0763 1
- (W20) L. Kok, C. de Neubourg, Projecting labour supply, febr. 1986, 100 blz., f 18,-, ISBN 90 346 0782 8
- (W21) Stichting het Nederlands Economisch Instituut, De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de commerciële intermediaire dienstensector, een vooronderzoek, febr. 1986, 109 blz. + bijlagen, f 18,-, ISBN 90 346 0796 8
- (W22) H. van den Berg, H. Goede, Substitutie van beroepskrachten door vrijwilligers in het ouderenwerk en de psychiatrie, maart 1986, 80 blz., f 17,-, ISBN 90 346 0810 7
- (W23) A. Kapteyn, I. Woittiez, Arbeidsaanbod en voorkeursvorming, april 1986, 124 blz., f 19,-, ISBN 90 346 0826 3
- (W24) J.C. van Ours, Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening, mei 1986, 69 blz. + 35 blz. bijlagen, f 18,-, ISBN 90 346 0842 5
- (W25) K.A. Springer, B. Compaijen, A.J. Vermaat, Arbeidsmarkt en loonflexibiliteit, juli 1986, 137 blz., f 21,-, ISBN 90 346 0893 X
- (W26) G. Kraayvanger, B. van Onna, Intermediaire voorzieningen, juli 1986, 63 blz., f 17,-, ISBN 90 346 0904 9
- (W27) Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Programma 1986/1987, sept. 1986. Op aanvraag gratis bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (W28) J.J. van Hoof, Aansluiting tussen onderwijs en arbeid: recente ontwikkelingen en uitgangspunten voor beleid, sept. 1986, 52 blz., f 14,-, ISBN 90 346 0948 0
- (W29) F. de Lange, P. Sweere, J. Heijink, Beleid en vrijheid. Een onderzoek naar voorwaarden voor werken met behoud van uitkering in gemeenten, okt. 1986, 99 blz., f 18,-, ISBN 90 346 0968 5
- (W30) J.C. van Ours, R. Kunnen, A.M. de Voogd, Huishoudelijke activiteiten en gezinsconsumptie, nov. 1986, 97 blz., f 18,-, ISBN 90 346 0999 5
- (W31) H.W. Vrolijk, B.C.M. Alders, Technische ontwikkeling en arbeidsmarkt; de mogelijkheden van panelonderzoek, dec. 1986, 124 blz., f 19,-, ISBN 90 346 1017 9
- (W32) J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland, febr. 1987, 140 blz., f 21,-, ISBN 90 346 1064 0



- f?
- (W33) J. Hartog, M. Visser, De juiste man op de juiste plaats; doet het ertoe?, febr. 1987, 52 blz., f 14,-, ISBN 90 346 1081 0
  - (W34) C.L.J. Boos, A.G. Nagelkerke, Van flexibele arbeid naar sociale zekerheid, maart 1987, 75 blz., f 17,-, ISBN 90 346 1107 8
  - (W35) J.C. van Ours, J.S. Hagens, Vacatures in beweging, mei 1987, 55 blz., f 14,-, ISBN 90 346 1188 4
  - (W36) W. Bremer, Effecten van arbeidsmobiliteit op de kans op werk van de bouwvakarbeider in 1985, juni 1987, 66 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1239 2
  - (W37) L. Geut, A.M.C. Janssen, Th.D. Geerdink, P.C. Allaart e.a., Herverdeling van arbeid anno 1987, juli 1987, 73 blz., f 15,50, ISBN 90 346 1275 9
  - (W38) R.C. Kloosterman, Achteraan in de rij; een onderzoek naar de factoren die (her)intreding van langdurig werklozen belemmeren. Deel I Rapport 111 blz. + Deel II Bijlagen 106 blz., aug. 1987, f 25,-, ISBN 90 346 1293 7
  - (W39) H. Verijdt, J. Diederer, Determinanten van beroepskeuze, oktober 1987, 72 blz., f 15,50, ISBN 90 346 1376 3
  - (W40) G.A. Wijers, Een ontwikkelingspsychologisch concept van beroepskeuze en arbeidsmarktprognoses, oktober 1987, 27 blz., f 10,-, ISBN 90 346 1377 1
  - (W41) K. ten Have, A. Vissers, Arbeid tussen markt en organisatie; een verhandeling over kwaliteit van arbeid in relatie tot arbeidsmarktgedrag, december 1987, 124 blz., f 19,-, ISBN 90 346 1405 0
  - (W42) R.A. Wong, E.C. Schokking-Siegerist, Belemmeringen bij volwassenen tot om-, her- en bijscholing, december 1987, 160 blz., f 25,-, ISBN 90 346 1427 1
  - (W43) H.L.G. Zanders, A.G. Willems, Automatisering in de kwartaire sector, gevolgen voor arbeid, december 1987, 121 blz., f 19,-, ISBN 90 346 1434 4
  - (W44) NEI, Een verkenning naar de determinanten van de werkgelegenheidsontwikkeling in de commerciële intermediaire dienstensector, 3 cases, januari 1988, 87 blz., f 17,50, ISBN 90 346 1451 4
  - (W45) NEI, Omvang en ontwikkeling van de commerciële intermediaire dienstensector, januari 1988, 77 blz., f 17,-, ISBN 90 346 1452 2
  - (W46) Y.K. Grift, J.J. Siegers, Aanboddeterminanten van deeltijd-arbeid, maart 1988, 68 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1528 6
  - (W47) C.C.P.M. van Ginneken, De ontwikkeling van de vraag naar deeltijdarbeid, maart 1988, 109 blz., f 18,-, ISBN 90 346 1529 6
  - (W48) P.W. Mol, J.C. van Ours, J.J.M. Theeuwes, Honderd jaar gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt, maart 1988, 89 blz., f 17,50, ISBN 90 346 1530 8
  - (W49) J. Theeuwes, M. Kerkhofs, M. Lindeboom, Toestanden, overgangen en duren op de Nederlandse arbeidsmarkt 1980-1985, april 1988, 133 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1550 2



- (W50) J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, Job mobility and unemployment duration: results from a sequential mobility model, mei 1988, 111 blz., f 18,-, ISBN 90 346 1039 X
- (W51) K.A. Springer, J.A. Vijlbrief, B. Compaijen, Werkgelegenheid, werkloosheid en sociale zekerheid, mei 1988, 92 blz., f 17,50, ISBN 90 346 0599 X
- (W52) J. Muysken, Classification of unemployment: analytical and policy relevance, juni 1988, 66 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1658 4
- (W53) J.C. van Ours, A.M. de Voogd, Vervulde vacatures onder de loep genomen, augustus 1988, 77 blz., f 17,50,- ISBN 90 346 1687 8
- (W54) J.C. van Ours, G. Ridder, Vacatureduren in de jaren tachtig, augustus 1988, 50 blz., f 16,-. ISBN 90 346 1688 6